Diritto del Lavoro

Indice

Capitolo 1

Avviamento e collocamento al lavoro

1.1 Agenzia per il lavoro

Le **Agenzie per il lavoro**, conosciute anche come **Agenzie di somministrazione lavoro**[1], in Italia, sono imprese preposte all'attività di collocamento al lavoro.

Sono disciplinate principalmente dal d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, emanato in attuazione della *legge Biagi*, che ridisegnò completamente la procedura di autorizzazione da parte dello Stato per le Agenzie per il Lavoro, abrogando completamente le precedenti Agenzie di lavoro interinale, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, relativa al cosiddetto *pacchetto Treu*.

1.1.1 Attività

Le nuove agenzie svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, formazione e attività di supporto alla ricollocazione professionale. Tutte le attività sopra indicate devono essere svolte nell'ambito di un sistema coordinato, attraverso il collegamento con la Borsa continua nazionale del lavoro, quale strumento telematico di collegamento e raccordo tra pubblico e privato al fine del collocamento dei lavoratori – completamente liberalizzato con la soppressione dei vecchi *Uffici di collocamento* e delle relative *liste di collocamento* – al fine di garantire un mercato del lavoro aperto e concorrenziale.

Le agenzie di lavoro devono ottenere l'autorizzazione del ministero del lavoro e quelle autorizzate sono iscritte allo specifico albo.

1.1.2 Caratteristiche

Essi possono essere costituiti da enti pubblici e/o privati, ed hanno bisogno dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le Regioni, cui sono conferite dalla Riforma Bassanini buona parte delle funzioni in materia di collocamento dei lavoratori, possono accreditare le Agenzie per il lavoro, ma solo a livello regionale. Le Agenzie autorizzate o accreditate devono essere iscritte in un apposito *Albo unico delle Agenzie per il lavoro*, istituito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali,[2] attualmente articolato in 5 sezioni:

1. agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20 del decreto;
2. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h) del decreto;
3. agenzie di intermediazione;
4. agenzie di ricerca e selezione del personale;
5. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Prima della legge 24 dicembre 2007 n. 247, relativa all'approvazione del cosiddetto *Protocollo Welfare* del luglio 2007, esisteva anche la somministrazione a *tempo indeterminato*, e pertanto una quinta sezione, relativa alle *Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche a *tempo indeterminato*, indicate dal legislatore. Con la scomparsa di tale contratto ha cessato anche la relativa sezione dell'Albo. Vi è da dire che i contratti a tempo indeterminato precedentemente posti in essere continuano sino all'eventuale recesso o pensionamento. La legge 23 dicembre 2009 n. 191 (legge finanziaria per l'anno 2010) ha reintrodotto l'assunzione a tempo indeterminato nell'ordinamento abrogando la norma precedente ed introducendo un nuovo caso di ammissibilità e delegando alla contrattazione aziendale la facoltà di individuarne di aggiuntive.

1.1.3 Il procedimento della *somministrazione*

La funzione dell'Agenzia, della prima categoria, è quello di fornire o meglio somministrare del lavoro: in sostanza essa invia un proprio lavoratore presso un soggetto terzo (utilizzatore - ente o impresa) a svolgere un'attività lavorativa sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Con l'entrata in vigore della legge n. 247/2007, che ha modificato il D.Lgs. n. 276/2003 abolendo la somministrazione a tempo indeterminato, le agenzie possono fornire unicamente impieghi regolati da contratti a tempo determinato: ciò significa che qualsiasi lavoro può durare al massimo 12 mesi (limite estensibile con un massimo di quattro proroghe, della durata di 6 mesi ciascuna). Trascorso questo periodo, il lavoratore è obbligato a lasciare l'azienda, né quest'ultima può offrire di propria iniziativa alcun prolungamento del contratto, in quanto l'agenzia del lavoro resta titolare del "*cartellino*" del lavoratore.

Non è inoltre possibile stipulare un secondo contratto: il rapporto fra lavoratore e azienda si esaurisce definitivamente e, ove l'azienda richieda nuovamente una fornitura lavoro all'agenzia (anche per le identiche mansioni), questa dovrà utilizzare un altro soggetto. Ovviamente l'utilizzatore potrà assumere il predetto lavoratore direttamente e con qualunque tipologia di contratto di lavoro: ciò che è vietato è invece il ricorso nuovamente alla somministrazione per lo stesso lavoratore. L'azienda utilizzatrice stipula con l'Agenzia un *contratto di fornitura* in cui vengono chiariti tutti i dettagli del servizio che l'agenzia può offrire all'azienda e al lavoratore. Allo stesso tempo, l'agenzia fornisce al lavoratore il *contratto di prestazione*, secondo cui egli è dipendente dell'agenzia stessa, ma presta lavoro in una ditta esterna utilizzatrice. L'Agenzia per il Lavoro, inoltre, si occupa della selezione del personale con differenti profili, amministra i lavoratori (contratti di lavoro, busta paga, comunicazione al Centro per l'impiego, eventuale erogazione di ticket per pasto), eroga corsi di formazione di base e/o professionali, ha contatti commerciali con le aziende del territorio di interesse.

1.1.4 Criticità

In alcuni settori come il lavoro agricolo, si sono sollevate critiche profonde all'operato di alcune agenzie di lavoro, con la segnalazione di abusi che, come riferiscono i *media*, ricordano l'antico *caporalato* [3] Alcuni casi di morti tra i lavoratori interinali in agricoltura hanno sollevato la necessità di un maggior controllo sulle Agenzie di lavoro.[4][5][6][7]

Un altro settore critico è quello dei trasporti, clamore ha suscitato un volantino di una agenzia di lavoro interinale in cui ha offerto l'applicazione del contratto di lavoro di diritto romeno ad aziende di Modena[8]

1.1.5 Note

[1] Anche se errato a volte sono ancora chiamate “agenzie interinali”.

[2] Art. 4 comma 1 d.lgs 10 settembre 2003, n. 276

[3] Repubblica Agenzie del lavoro e tour operator qui si nascondono i nuovi caporali

[4] Repubblica

[5] Il ruolo ambiguo delle agenzie interinali

[6] corriere.it

[7] Corriere

[8] Articolo 21

1.1.6 Voci correlate

- Centro per l'impiego
- Lavoro interinale
- Legge Biagi
- Pacchetto Treu
- Somministrazione di lavoro
- Caporalato

1.1.7 Altri progetti

- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **agenzia per il lavoro**

1.1.8 Collegamenti esterni

- Albo informatico delle Agenzie per il Lavoro
- Albo informatico
- Agenzia per il lavoro, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

1.2 Centro per l'impiego

Un **Centro per l'Impiego**, in Italia, è un ufficio della pubblica amministrazione a cui è demandato la funzione di gestire il mercato del lavoro a livello locale.

Il Centro per l'impiego dipendono dalle Regioni e operano a livello provinciale. Sono gli eredi del vecchio **Ufficio di collocamento** ovvero delle **Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego e il Collocamento in Agricoltura** (SCICA).

1.2.1 Storia

Le riforme avvenute a partire dalla metà degli anni novanta del XX secolo hanno profondamente modificato le regole relative al mercato del lavoro nonché i Servizi ad esso relativi.

Il mutamento è iniziato con la legge 15 marzo 1997 n. 59 (la prima delle leggi Bassanini) che ha modificato ampiamente le precedenti strutture pubbliche di cui al sistema

di collocamento pubblico.
Con il d. lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, attuativa della legge 59/1997, sono stati istituiti i *Centri per l'impiego*, destinati ad essere regolati da apposita legge regionale. La legge Biagi nel 2003 decretò il passaggio definitivo al carattere privato della disciplina della materia da quello pubblico.

1.2.2 Compiti

I compiti conferiti alle Regioni, prima detenuti dallo Stato, sono:

- in materia di collocamento dei lavoratori presso datori di lavoro privati, compresi quelli agricoli, dello spettacolo, domestici, non comunitari, a domicilio, ecc.;
- in materia di lavoratori disabili, cosiddetto *collocamento obbligatorio* ai sensi della L. 68/1999;
- in materia di avviamento dei lavoratori vincitori di concorso pubblico, tranne quelli delle Amministrazioni statali centrali;
- preselezione ed incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- iniziative per incrementare il lavoro femminile;
- programmazione in materia di mercato del lavoro, soggetti svantaggiati, tirocini, ecc.

Diversa è invece la funzione della Direzione provinciale del lavoro che rimane competente per le funzioni statali non conferite alle Regioni. Infatti rimangono allo Stato:

- vigilanza in materia di lavoro, che la effettua tramite gli Ispettori del Lavoro;
- conciliazione delle vertenze di lavoro, svolta tramite le Commissioni presso le Direzioni Provinciali del Lavoro;
- coordinamento del SIL, il *Sistema Informativo Lavoro* (di cui si dirà);
- raccordo con gli organismi internazionali e dell'Unione europea.

1.2.3 Le competenze delle Regioni

La Regione in attuazione del D. Lgs. n. 469/1997, art. 4, mediante una legge regionale istituisce i propri servizi regionali per l'impiego, definiti dal Decreto semplicemente Centri per l'Impiego; nelle varie Regioni essi sono stati variamente denominati: Centri Regionali per il Lavoro, Centri Regionali per l'Impiego, Centri Servizi per il Lavoro, ecc.

Di norma, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 469/1997, i Centri per l'Impiego sono attribuiti dalle Regioni alle Province, al fine di rendere il servizio su un bacino di circa 100.000 abitanti (art. 4, comma 1, lett. f, D. Lgs. n. 469/1997). Per le Regioni a Statuto speciale, ovvero: Friuli-Venezia Giulia, Sardegna, Sicilia, Valle d'Aosta, nonché per le Province Autonome di Bolzano e Trento sono fatte salve le speciali previsioni statutarie.

Diversa dai Servizi pubblici per il lavoro è l'introduzione di aziende private che si occupano di collocamento dei lavoratori. Infatti, con il D. Lgs. n. 297/2002, insieme alla Riforma Biagi, introduce la figura dei soggetti privati: le Agenzie per il lavoro.

L'introduzione di tali soggetti privati è dovuta a sollecitazioni dell'Unione europea che aveva più volte sanzionato l'Italia dinnanzi alla Corte di giustizia europea per il monopolio pubblico nel collocamento dei lavoratori. In tal modo la legge crea un modello in regime di concorrenza tra i servizi pubblici e gli operatori privati autorizzati.

1.2.4 Il Sistema Informativo Lavoro (SIL)

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, Il d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 istituì il *Sistema Informativo Lavoro* (SIL).[1]

Il SIL per espressa definizione legislativa è costituito da "l'insieme *delle strutture organizzative, delle risorse hardware e software e di rete ai fini dei compiti suindicati*". Il SIL si avvale del sistema pubblico di connettività e del suo precursore la Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione, al fine di realizzare i compiti ed i servizi istituzionali attraverso forme moderne.

Realizzazioni di tale proposito sono:

- il sistema delle Comunicazioni obbligatorie, in cooperazione applicativa con i sistemi informatici del Ministero del lavoro;
- la Borsa continua nazionale del lavoro;
- il sistema delle Dimissioni volontarie, abrogato dal giugno 2008 (d.l. 25 giugno 2008, n. 112 conv. nella legge 9 agosto 2008, n. 133);
- il sistema della comunicazione telematica del *Prospetto Informativo Collocamento Mirato*, cosiddetto *prospetto disabili*, ex art. 40, comma 4, della legge 9 agosto 2008, n. 133.

1.2.5 Note

[1] Art. 11, comma 1, del Il d.lgs. 23 dicembre 1997 n. 469.

1.2.6 Bibliografia

- Boccia Antonio, *Il mercato del lavoro in Italia*, Editore A.g.n., Napoli 2007

1.2.7 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro
- Borsa continua nazionale del lavoro
- Comunicazioni obbligatorie
- Direzione provinciale del lavoro
- Direzione regionale del lavoro
- Legge Biagi
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Patto di servizio
- Sistema di collocamento pubblico

1.2.8 Collegamenti esterni

- Sito ufficiale delle Comunicazioni Obbligatorie
- Sito del Sistema delle Dimissioni volontarie
- Sito della Borsa Nazionale Continua del Lavoro
- Sito dei Centri per l'Impiego - divisi per Regione
- Sito ufficiale della Comunicazione telematica del Prospetto Informativo Collocamento Mirato

1.3 Sistema di collocamento pubblico

Per **sistema di collocamento pubblico** si intende, in Italia, un insieme di strutture pubbliche che hanno lo scopo di fornire ai cittadini, disoccupati o in cerca di un nuovo lavoro, un utile strumento per la ricerca di un impiego. Esso si realizza tramite le *Agenzie per il lavoro* ed i *Centri per l'Impiego*, successori dei cosiddetti *Uffici di Collocamento*, ovvero le *Sezioni Circoscrizionali per l'Impiego ed il Collocamento in Agricoltura* (SCICA).

1.3.1 Evoluzione storica

Nascita e periodo post-fascista

Il collocamento pubblico moderno nasce nel periodo post-fascista, dopo la caduta del regime e dell'ordinamento sindacale corporativo, quando ragioni di natura prettamente politica indussero il legislatore di allora a non restituire tale funzione ai sindacati, che l'avevano mantenuta già soltanto formalmente durante il *ventennio*. Infatti, con la legge n. 264 del 29 aprile 1949, recante *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoriatori involontariamente disoccupati*, si era disciplinata la materia della mediazione nel mercato del lavoro, sottoponendo il tutto a monopolio esclusivo degli organi dello Stato, essendo prevista la sanzione penale per gli intermediatori privati. In realtà la norma ricalcava perfettamente il sistema già vigente sotto il regime fascista, in materia di mediazione del lavoro. Si vedano gli artt. 2067 ss c.c. relativi alla vigenza dei contratti collettivi corporativi, ma soprattutto l'art. 2098 c.c. relativo alle *Violazioni delle norme sul collocamento dei prestatori di lavoro*, penalmente sanzionato.

La gestione pubblica implicava l'iscrizione in apposite liste tenute dalle SCICA o Uffici di Collocamento, gli uffici periferici del Ministero del lavoro a chi fosse interessato, privo di occupazione o in cerca di una nuova. Il datore di lavoro, invece, che intendeva assumere del personale, doveva presentare una “richiesta di avviamento al lavoro”, nella quale andavano inseriti soltanto dati relativi al numero dei lavoratori richiesti e la qualifica che dovevano possedere. Era la cosiddetta *chiamata numerica*. L'Ufficio di Collocamento disponeva l'avviamento del lavoratore. La nominatività era richiesta solo in caso di elevata professionalità o per i familiari del datore di lavoro. Il lavoratore mensilmente provvedeva ad annotare su apposito tessera, il C1, conosciuto anche come *Tesserino rosa*, lo stato di disoccupazione, al fine di non perdere il posto nelle graduatoria. In caso di lavoro, invece egli veniva cancellato dalla graduatoria per reiscriversi, su sua richiesta alla fine della prestazione lavorativa. Il rapporto di lavoro era poi trascritto sul Libretto di Lavoro previsto dalla legge del 1935, che attestava allo SCICA l'avvenuto effettuazione del lavoro, la qualifica conseguita, il periodo, ecc.

Periodo delle riforme fino all'attuale sistema

Tranne poche modifiche, il sistema iniziale rimase inalterato dal 1949 fino agli anni settanta. Infatti, in tale anno con la legge 11 maggio 1970, n. 83 si regolamentò il collocamento speciale in agricoltura e con la legge n. 300/1970, il cosiddetto *Statuto dei lavoratori*, artt. 33 e 34, si modificò la chiamata numerica. Successivamente con la legge 28 febbraio 1987 n. 56 e la legge 23 luglio 1991 n. 223, fu abrogato l'obbligo della richiesta numerica, concedendo dapprima l'assunzione su richieste nominative per la metà degli assunti, estesa poi per intero a tutti.

La riforma non modificò i caratteri portanti del sistema di collocamento pubblico: essa fu fortemente intaccata dal d.l. 1º ottobre 1996 n. 510 conv. in legge 28 novembre 1996 n. 609, che ha completamente liberalizzato il sistema delle assunzioni, abolendo anche l'obbligo della richiesta preventiva. Il principio dell'avviamento era sta-

to sostituito in favore di un più semplice meccanismo di domanda e offerta.

La riforma voluta dall'On. Tiziano Treu, titolare del dicastero del lavoro del Governo Prodi, era solo l'inizio della generale riorganizzazione di tutto il sistema di mediazione e collocamento dei lavoratori nel mercato del lavoro. Numerose erano state le pronunce della Corte di Giustizia Europea sulla mancanza di concorrenza nel sistema italiano del mercato del lavoro. La riforma fu, pertanto, necessaria.

In secondo luogo, per la concomitanza della Riforma Bassanini sul decentramento delle funzioni dello Stato, in base al principio di sussidiarietà, vennero attribuite alle Regioni le funzioni del mercato del lavoro, le quali le trasferirono alle Province, riservandosi lo Stato soltanto il ruolo generale di indirizzo, promozione, coordinamento e vigilanza in materia di lavoro. Con la legge n. 196/1997 si introdusse il lavoro interinale in Italia.

L'ultima e radicale trasformazione del sistema di collocamento è avvenuta con l'intervento della cosiddetta *Legge Biagi*, emanata durante il Governo Berlusconi II, che ha fortemente modificato la disciplina degli intermediari dei mercato del lavoro, introducendo le Agenzie per il Lavoro, imprese di diritto privato, che insieme ai Centri per l'Impiego forniscono un'alternativa al canale di inserimento pubblico nel lavoropubblici.

1.3.2 Disposizione relative alla fasce sociali deboli

La legge 2 aprile 1968 n. 482 prevedeva già a suo tempo un collocamento obbligatorio per soggetti disabili con menomazioni fisiche, psichiche, sensoriali e intellettive, nonché a chi avesse vantato ragioni di benemerenza (figli orfani, coniugi superstiti di soggetti deceduti in guerra o sul lavoro ecc.), imponendo ai datori di lavoro l'assunzione di una percentuale di tali soggetti rapportata al numero complessivo dei dipendenti della loro impresa.

Con la legge 12 marzo 1999 n. 68 venne abrogata la predetta legge del 1968, introducendo il cosiddetto "collocamento mirato", ovvero come definito dalla stessa legge quale

La legge deroga al sistema della libertà di assunzione, in quanto, proprio per le specificità del lavoratore, in quanto disabile, interviene imponendo l'assunzione solo se i lavoratori fossero iscritti in appositi elenchi in un'unica graduatoria.[2]

La stessa legge individua i criteri per ritenere una persona disabile o meno, e prevede che il datore di lavoro possa assumere chiamando sulla base del sistema della graduatoria. La legge del 1999 non modifica il sistema già in uso nel 1968. Cambia, tuttavia, l'obbligo di assunzione in quanto grava sui datori di lavoro pubblici e privati che abbiano più di 15 dipendenti. L'obbligo è sospeso nei confronti delle imprese che abbiano ottenuto l'intervento della Cassa integrazione guadagni o in procedura di mobilità.

È utile ricordare che, gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati e nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4 dell'art 13:

- la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79;

- la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla presente legge, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento;

- il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di tele-lavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

La legge 24 dicembre 2007 n. 247 (relativa all'attuazione del *Protocollo sul Welfare* del 23 luglio 2007) ha introdotto varie modifiche alla normativa in tema di convenzioni e incentivi alle assunzioni. In particolare, per tenere conto delle prescrizioni contenute nel Regolamento CE n. 2204/2002 la legge del 2007 ha sostituito la fiscalizzazione totale o parziale della contribuzione con un contributo all'assunzione calcolato in misura percentuale sul costo salariale annuo e commisurato all'effettiva capacità lavorativa del disabile assunto.

Altre leggi speciali, fatte salve dalla legge 68/1999 art.1 comma 3, e quindi pienamente in vigore, valgono per i centralinisti telefonici non vedenti, ad esempio la legge 113/1985, per i massaggiatori e i massofisioterapisti non vedenti, legge 686/1961, per i terapisti della riabilitazione non vedenti, legge 29/1994, e per gli insegnanti non vedenti la legge 270/1982.

1.3.3 Note

[1] Art.2 legge 12 marzo 1999 n. 68

[2] Art. 8 legge 12 marzo 1999 n. 68

1.3.4 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro

- Centro per l'impiego
- Legge Biagi

1.3.5 Altri progetti

- **Wikiversità** contiene informazioni sul **sistema di collocamento pubblico**

1.3.6 Collegamenti esterni

- Guida ai Centri per l'Impiego
- Schede Informative di tutti i Centri per l'Impiego
- Sistema di collocamento pubblico, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

1.4 Contratto di somministrazione di lavoro

La **somministrazione di lavoro** è un istituto del diritto del lavoro italiano introdotta in Italia dal d.lgs 10 settembre 2003, n. 276, sulla base della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (*legge Biagi*).

L'istituto sostituì il rapporto di lavoro interinale[1] precedentemente presente nel diritto del lavoro, ed istituito dalla legge n. 196/1997, il cosiddetto *pacchetto Treu*, e si presenta come una fattispecie rapporto di lavoro.

1.4.1 L'evoluzione storica

La locazione di personale lavorante è tipicamente un fenomeno vietato, contro cui si erige un patrimonio giuridico che va dal codice civile italiano del 1942 alla Convenzione OIL del 1969.

La legge 23 ottobre del 1960 n. 1369 nasceva con lo scopo di combattere un fenomeno di sfruttamento della manodopera, il "caporalato", con il quale uno pseudo-appaltatore si interponeva tra il vero datore e il lavoratore, in modo che il datore non dovesse assumersi le responsabilità del rapporto di lavoro.

Il regime sanzionatorio coerente prevedeva la nullità di questi contratti *ab origine*, e *quindi* la ricostituzione del rapporto di lavoro in capo al datore precedente. Simili tutele sono previste dalla legge attuale che vieta condizioni discriminatorie fra assunti e lavoratori in somministrazione e per la quale, se l'esternalizzazione o ricorso alla somministrazione di lavoro sono fuori dai casi previsti dalle legge, il contratto è nullo in partenza, non diviene inefficace, ed ha come conseguenza quindi non la cessazione del rapporto di lavoro, ma la ricostituzione in capo al datore precedente.

Invece, la normativa presente, nello stesso Codice Civile del 1942, facoltizza e disciplina l'*appalto*, contratto con cui si mette a disposizione un'organizzazione e un'opera finale, contro corrispettivo. L'appalto di personale lavorante pertanto non è né la locazione di lavoratori vietata dalla Convenzione suddetta, né la fattispecie di interposizione vietata di cui all'art. 2127 c.c.: quest'ultima, infatti, vietava ai lavoratori a cottimo di assegnare a loro volta un lavoro a cottimo ad altri. È per queste vie che il pacchetto Treu del 1997 inizia a far penetrare nel sistema dei dubbi di obsolescenza dei divieti definiti sopra, introducendo il concetto di lavoro interinale. Tuttavia, la norma non abroga esplicitamente il divieto posto dalla legge n° 1369 del 1960, relativo all'interposizione di manodopera nel contratto di lavoro.

Solo con il D. lgs. n° 276/2003 si abroga la precedente disciplina della legge 197/1996, abrogando contestualmente anche la legge n. 1369/1960, disciplinando compiutamente il nuovo istituto della *somministrazione*. Ai sensi della normativa del 2003 esso rappresenta una tipologia di contratto perfettamente lecito tra un'agenzia per il lavoro e un'impresa, con cui la prima si impegna a fornire lavoratori, retribuendoli essa stessa, alla seconda. Ciò che viene punito - penalmente - è la somministrazione abusiva o irregolare.

Questo contratto, come definito dal D.Lgs 276/2003 in origine poteva anche prevedere una prestazione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia, mentre ciò non era previsto nella legge Treu, la n. 196/1997. Le Agenzie sono autorizzate dal Ministero del lavoro e registrate in un albo apposito, altrimenti si realizza il fenomeno interpositorio vietato già dalla legge del 1960, nonché dal D. Lgs. n. 276/2003 e anche dalla Convenzione OIL. I lavoratori, per stipulare il contratto di somministrazione, non versano alcun corrispettivo all'Agenzia, salvo per alcune professioni particolarmente sofisticate.

1.4.2 Caratteristiche generali

Gli artt. da 20 a 28 del d.lgs 276 2003 regolamentano la materia. La norma ha abolito il lavoro interinale, e prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- il **lavoratore**
- l'**utilizzatore**, un'azienda pubblica o privata che necessita di tale figura professionale;
- il **somministratore**, un'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro che stipula un contratto con un lavoratore;

Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore e utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore. In ogni caso, il rapporto lavorativo instaurato è tra il lavoratore e

l'Agenzia per il lavoro, che per legge dovrà retribuire il lavoratore in maniera adeguata alla tipologia di contratto dell'azienda utilizzatrice. Nel linguaggio delle agenzie, un contratto con l'azienda committente, relativa alla somministrazione di un lavoratore, è esplicato attraverso la **missione** ovvero lo specifico incarico/mansione che la risorsa dovrà svolgere presso l'utilizzatrice.

1.4.3 Il funzionamento

Il lavoratore, come si diceva, è legato da un rapporto lavorativo con un somministratore, un soggetto autorizzato secondo precise regole previste dalla legge, da parte del Ministero del lavoro e definita Agenzia per il lavoro, registrata in un apposito albo. Il prestatore di lavoro, pertanto, viene richiesto, e dunque utilizzato, da un terzo soggetto detto utilizzatore, il quale, nel periodo del contratto, ne assume la direzione ed il controllo, ricevendo la prestazione nel suo diretto interesse; si può dire che, rispetto al concreto svolgimento del rapporto lavorativo, la posizione dei lavoratori somministrati è assimilabile a quella dei lavoratori assunti "direttamente" dall'utilizzatore, compresa la possibilità di applicarli allo svolgimento di un contratto di appalto o di procedere a distacco presso altre aziende.

L'utilizzatore non assume tuttavia il potere disciplinare che rimane riservato al somministratore, salvo tuttavia l'onere per il primo di comunicare a questi gli elementi che possano costituire oggetto di contestazione disciplinare. Al lavoratore devono essere garantite condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quella dei lavoratori pari mansione dipendenti dal soggetto utilizzatore. Inoltre, somministratore ed utilizzatore sono legati da una obbligati in solido per la corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali. A titolo di sanzione civile la legge prevede che il mancato rispetto di alcune disposizioni dell'istituto portano a costituire in capo all'utilizzatore un rapporto di lavoro subordinato ordinario (art. 27). Sono fatte salve le sanzioni penali previste dal D. Lgs. n. 276/2003, art. 18 ss.

Da notare che gli utilizzatori di risorse in somministrazione (aziende o enti che siano) devono registrare le missioni dei lavoratori sul Libro unico del Lavoro, come accade per i subordinati, i cocopro, gli amministratori, ecc.

1.4.4 Tipologie

Il contratto di somministrazione sino alla 24 dicembre 2007, n. 247, relativa all'approvazione del cosiddetto "Protocollo Welfare", poteva essere stipulato in due forme:

- a tempo determinato;
- a tempo indeterminato (conosciuto anche come staff leasing).

Con la legge 247/2007, la somministrazione a tempo indeterminato è stata "abolita", la Legge Finanziaria 2010 la reintroduce nell'ordinamento abrogando la norma precedente, introducendo un nuovo caso di ammissibilità e delegando alla contrattazione aziendale la facoltà di individuarne di aggiuntive.

Il rapporto di lavoro con l'Agenzia può essere a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale. Ad uno staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) viene normalmente associato un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di somministrazione a termine, il CCNL delle Agenzie per il Lavoro vigente al momento in cui si scrive, prevede che la durata massima del periodo di assegnazione presso un medesimo utilizzatore, e col medesimo contratto, non possa superare i 36 mesi (o 42 nel caso nei primi 24 mesi il periodo iniziale non sia stato prorogato più di due volte). Il numero massimo di proroghe consentite è 6, sempre in base alle regole definite nel CCNL delle Agenzie. Non sono previsti termini minimi di durata del primo periodo, né minimi o massimi delle singole proroghe (purché il rapporto nel suo complesso non superi i termini sopra menzionati).

Ciò garantisce termini di flessibilità decisamente superiori rispetto al contratto a termine diretto. Per ovvie ragioni, invece, non si può parlare né di durata né di proroghe nella somministrazione a tempo indeterminato. La somministrazione a termine è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo presenti presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto e per tutta la sua durata.

Questo il presupposto originariamente previsto dal D.Lgs. 276/03 (art. 20 c.4) a cui, in questi anni, sono state portate numerose eccezioni, basate sulle condizioni soggettive del lavoratore coinvolto (in sintesi: in mobilità, percettore di ammortizzatori sociali, svantaggiati o molto svantaggiati sulla base delle norme europee) o pattizie (accordi collettivi in tal senso stipulabili anche a livello aziendale). In tutte queste ipotesi, dunque, la somministrazione a termine si definisce "acausale", nel senso che, per la sua legittimità, non è richiesto il rispetto (e la descrizione in contratto) di una specifica ragione come sopra riferita. Le novità sul punto rivestono importanza, considerata la difficoltà per le aziende di gestire contrattualmente il presupposto causale, anche di fronte alle incertezze interpretative portate dalla giurisprudenza che in questi anni si è occupata della questione. Sino all'abrogazione predetta l'Agenzia poteva stipulare contratti di "Staff leasing", ovvero di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ma solo per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Questo tipo di contratto era ammesso nei seguenti casi:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per la gestione, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree. Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La reintroduzione del gennaio 2010 ha portato ad allargare anche ai contratti collettivi territoriali ed aziendali la possibilità di introdurre ulteriori attività in cui lo staff leasing può essere stipulato. Più recentemente si sono aggiunti altri due casi: i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia. i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratore assunti con contratto di apprendistato.

1.4.5 I vizi

La Suprema Corte (Sentenza n. 2583 del 1984) ha dichiarato la nullità dei contratti di somministrazione al di fuori degli ambiti espressamente previsti dalla legge. In altre parole, la somministrazione deve essere una tipologia contrattuale regolamentata (come è), e non può essere oggetto di contrattazione libera.

Lo stesso D. Lgs. 276/2003 ribadisce tale divieto. Fuori dalle regole dettate tanto a riguardo del soggetto legittimato ad offrire il servizio (l'agenzia) che, come visto, deve essere dotata di specifica autorizzazione ministeriale, quanto rispetto a determinati presupposti del contratto (forma scritta, rispetto della causale - nella somministrazione a termine - o dei casi - nello staff leasing - salve le eccezioni previste, assenza di divieti, presenza di specifici riferimenti contrattuali) la somministrazione di lavoro è vietata e definita come nulla o irregolare. L'art. 28, inoltre, definisce la somministrazione come "fraudolenta" qualora posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Nei casi di accertata nullità, irregolarità e fraudolenza, il rapporto lavorativo si ricostituisce in capo al soggetto utilizzatore. Infine, l'art. 29 del d.lgs. 276/2003 (rubricato sotto il titolo "appalto e distacco") definisce i criteri distintivi dell'appalto rispetto alla somministrazione di lavoro, in ragione della titolarità e responsabilità in capo all'appaltatore (a differenza del somministratore di manodopera) dell'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione del contratto oltre al relativo rischio d'impresa.

1.4.6 Criticità

In alcuni settori come il lavoro agricolo, si sono sollevate critiche profonde all'operato di alcune agenzie di lavoro, con la segnalazione di abusi che, come riferiscono i *media*, ricordano l'antico *caporalato* [2] Alcuni casi di morti tra i lavoratori interinali in agricoltura hanno sollevato la necessità di un maggior controllo sulle Agenzie di lavoro.[3][4]

Un altro settore critico è quello dei trasporti, clamore ha suscitato un volantino di una agenzia per il lavoro in cui ha offerto l'applicazione del contratto di lavoro di diritto romeno ad aziende di Modena[5]

1.4.7 Note

[1] Sebbene la fattispecie contrattuale sia stata abolita da molti anni, il termine "interinale" è ancora talvolta utilizzato al posto del più corretto "somministrazione di lavoro".

[2] Repubblica Agenzie del lavoro e tour operator qui si nascondono i nuovi caporali

[3] Repubblica

[4] Puglia: i caporali e le ore nei campi

[5] Articolo 21

1.4.8 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro
- Caporalato
- Legge Biagi
- Lavoro interinale
- Pacchetto Treu
- Staff leasing

Capitolo 2

I contratti

2.1 Contratto di lavoro

Un **contratto di lavoro**, nel diritto del lavoro italiano, è un tipo contratto, regolato giuridicamente, stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica, giuridica o ente dotato di soggettività) e un lavoratore, necessariamente persona fisica per la costituzione di un rapporto di lavoro.

La disciplina è contenuta principalmente nel codice civile italiano ed in altri leggi speciali, come il d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (riforma del lavoro Fornero) e dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 -convertito con modificazioni in legge 9 agosto 2013, n. 99 - e dal *jobs act* del governo Renzi nel 2014.

2.1.1 Evoluzione storica

La disciplina è stata per lungo tempo contenuta esclusivamente nel codice civile italiano; importanti innovazioni si sono poi avute con il pacchetto Treu nel 1997 e con la legge Biagi del 2003.

Tito Boeri nel 2008 suggerì l'introduzione di un contratto unico a tempo indeterminato a tutele progressive[1] recepite dal ddl Nerozzi (aprile 2010): 6 mesi di prova con libertà di licenziare senza preavviso e indennizzo, da 6 mesi a 3 anni un periodi di inserimento con l'obbligo di formazione, il licenziamento con preavviso d 1 mese e tutela reale con un'indennità pari a 2 settimane per ogni trimestre di lavoro e nullità dei licenziamenti discriminatori o lesivi di diritti fondamentali, e infine l'applicazione della tutela reale oltre i 3 anni. Tutti i contratti di lavoro esistenti non sarebbero soppressi, ma dovrebbero adeguarsi alle novità introdotte[2]. Il nuovo schema è penalizzante rispetto alla legge attuale che prevede il pagamento di tutte le mensilità, ben superiore a 6 mensilità, fino allo scadenza del contratto a tempo determinato, recesso dal datore prima del termine contrattuale:; e contestualmente la conversione a tempo indeterminato di *tutte le forme contrattuali* che nascondano rapporti di lavoro dipendente.

La materia infine è stata di nuovo modificata con il *jobs act* del governo Renzi, tra il 2014 ed il 2015.

2.1.2 Caratteristiche generali

È un contratto in virtù del quale il lavoratore al servizio del datore di lavoro è obbligato a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo, *determinato* o *indeterminato* (lavoro dipendente o subordinato) ed il datore di lavoro a pagare un salario prestabilito a tempo o a cottimo, oltre che una quota di contributi previdenziali.In assenza di regolare contratto di lavoro registrato tra le parti si parla di lavoro nero.

Il contratto di lavoro individuale prevede clausole non inefficaci che indicano giuste cause o giustificati motivi di recesso, oltre a quelli tipizzati nel contratto collettivo di riferimento, e da questi, che è prevalente, non esplicitamente vietate.

2.1.3 Elementi

Nell'ordinamento italiano, il contratto di lavoro dipendente è un contratto tipico e nominato (cioè individuato e disciplinato dalla legge), bilaterale, sinallagmatico, e il più delle volte oneroso essendo possibile seppur raramente un tipologia lavorativa detta “lavoro gratuito”. Questa disciplina è possibile solo ove vi siano vincoli tali di solidarietà, comunanza di ideologia ecc. da creare una prestazione, speciale ma pur sempre di lavoro.

Le parti

Il contratto di lavoro dipendente si costituisce attraverso il consenso delle parti (accordo). In precedenza la legge stabiliva in 15 anni, età abbassata a 14 per date attività, come le agricole, ed elevata a 16 per certi lavori pesanti o pericolosi, l'età minima per l'inizio dell'attività lavorativa.

La capacità giuridica, necessaria per stipulare validamente un contratto di lavoro da parte del prestatore si acquista al raggiungimento dell'età minima per l'ammissione al lavoro, elevata dal 1º gennaio 2007 dalla legge finanziaria 2007, del 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1 comma 622, al compimento del 16º anno di età. (caso del minore emancipato) sebbene la riforma Gelmini del 2008 preveda che l'obbligo scolastico possa finire a 15 anni.

La causa

La causa tipica del contratto di lavoro è lo scambio tra il lavoro (intellettuale o manuale) prestato in posizione subordinata e la retribuzione. Dal contratto derivano pertanto due obbligazioni speculari: quella del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione dovuta, e quella del lavoratore subordinato di prestare la propria opera "*alle dipendenze e sotto la direzione*" del datore (art. 2094 c.c.).

La dottrina oggi prevalente collega alla causa del contratto anche l'obbligo del datore di fornire un ambiente di lavoro sicuro. L'obbligo di sicurezza, sebbene imposto dalla legge (art. 2087 c.c.; d.lgs. 81/08), viene così configurato come una precisa obbligazione contrattuale posta in capo al datore di lavoro.

La forma

L'ordinamento italiano non prevede una particolare forma per il contratto di lavoro, che può pertanto essere concluso anche oralmente o per atti concludenti alla luce del principio generale di libertà della forma. La forma scritta può tuttavia essere imposta dalla contrattazione collettiva o dalla legge. Per previsione di legge sono ad esempio necessarie particolari forme nei seguenti casi:

- Per l'arruolamento di personale marittimo: è necessario l'atto pubblico a pena di nullità
- Per il contratto del personale dell'aria: è necessaria la forma scritta (vincolo probatorio)
- Per il contratto di lavoro sportivo: è imposta la forma scritta a pena di nullità
- Per il contratto di lavoro a tempo determinato: è previsto che il termine risulti apposto per iscritto (se non si rispetta la forma, il rapporto si intende a tempo indeterminato
- Patto di prova e patto di non concorrenza: è necessaria la forma scritta, altrimenti si considerano come non apposti.

La forma scritta è imposta inoltre, seppur indirettamente, da altre norme, che di fatto la rendono indispensabile per assolvere a vari obblighi che il legislatore pone in capo al datore di lavoro a pena di sanzioni amministrative. A titolo di esempio si ricordano:

- l'obbligo di consegnare al lavoratore, ai sensi del D. Lgs. n. 152/1997 art. 1, della legge n. 608/1996, della legge n. 133/2008, al momento dell'assunzione, un documento riportante generalità del datore di lavoro e del lavoratore, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, il termine di preavviso per il licenziamento e la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro, oppure il copia del contratto di lavoro o ancora copia della Comunicazione obbligatoria di assunzione.
- l'obbligo del datore di lavoro di comunicare per il tramite dei servizi telematici del Ministero del Lavoro che ha sostituito la comunicazione dal 1º marzo 2008 ai Centri per l'impiego, almeno un giorno prima antecedentemente l'assunzione, il contenuto del contratto.

Da notare che in caso di assenza di comunicazioni e di contratto il lavoratore viene considerato *irregolare* ai sensi dell'art. 36-bis legge n. 248/2006, a pena di pesanti sanzioni amministrative.

L'oggetto

L'oggetto del contratto di lavoro è costituito dalla prestazione lavorativa (manuale o intellettuale) e dalla retribuzione che il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere come controprestazione. La concreta prestazione lavorativa è determinata contrattualmente, nel senso che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, mansioni che vengono specificate nella lettera di assunzione. L'oggetto del contratto, oltre ad essere determinato o determinabile, deve altresì essere lecito e possibile (artt. 1346 c.c.), pena la nullità del contratto (art. 1418 c.c.). La prestazione dedotta in contratto non può quindi risolversi in un'attività impossibile (di fatto o di diritto), né può porsi in contrasto con norme imperative, con l'ordine pubblico o con il buon costume.

Quanto alla retribuzione, essa è normalmente quantificata, direttamente o indirettamente, dal contratto collettivo di lavoro di settore. L'art. 37 della Costituzione pone il divieto di discriminazione nei confronti di lavoratrici donne e lavoratori minori, stabilendo che, a parità di lavoro, spetti a questi soggetti la medesima retribuzione dei lavoratori adulti di sesso maschile.

Clausole

Possono poi essere apposte o meno clausole; ad ogni modo la legge stabilisce che il lavoratore dipendente non possa compiere atti di concorrenza ai danni del proprio datore di lavoro. L'art. 2125 del Codice civile consente al datore di lavoro di tutelarsi anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo la possibilità di stipulare con il lavoratore un apposito *patto di non concorrenza*, in forza del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di denaro al lavoratore e questi, a sua volta, si obbliga a non svolgere attività concorrenziale con quella del proprio datore una volta cessato il rapporto.

Il patto di non concorrenza può essere perfezionato sia all'atto della stipula del contratto di lavoro, sia nel corso del rapporto, sia, infine, al momento della sua cessazione. Il patto di non concorrenza deve, a pena di nullità, risultare da atto scritto (tale forma è qui prevista *ad substantiam*) e prevedere un corrispettivo in favore del lavoratore (nell'ipotesi in cui il corrispettivo sia irrisorio o troppo modesto

rispetto al sacrificio imposto al lavoratore il patto sarà comunque nullo). Devono, inoltre, sempre a pena di nullità, essere indicati limiti di oggetto, di tempo e di luogo, previsti non come alternativi tra loro. La durata massima del patto di non concorrenza è stabilita dalla legge in cinque anni per i dirigenti ed in tre per gli altri prestatori di lavoro (quadri, impiegati e operai). Nel caso in cui venga pattuita una durata maggiore, o non sia stabilita affatto, questa si intende fissata nella misura prevista dalla legge.

2.1.4 Il contratto a termine

Il contratto di lavoro può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato mediante l'apposizione di un termine finale di durata, cosiddetto *contratto a tempo determinato* o *indeterminato*. Il d.lgs 6 settembre 2001, n. 368 ha introdotto la disciplina del termine (art. 10, comma 1), una nuova tutela nel diritto del lavoro, specifica per i contratti diversi da quello a tempo indeterminato, oltre a quelle già esistenti (la tutela reale e la tutela obbligatoria). Il datore che recede dal contratto a tempo determinato prima della scadenza è tenuto a corrispondere tutte le mensilità mancanti dalla data del licenziamento alla scadenza naturale. L'entità del risarcimento può essere sensibilmente più alta di quella corrisposta con la tutela reale, dipende unicamente dalla durata del contratto, e non dall'anzianità lavorativa del dipendente.

Il datore di lavoro può ora ricorrere al contratto a termine qualora sussistano ragioni di carattere

1. tecnico (es. per assumere a termine personale con professionalità diversa da quella normalmente impiegata in azienda)
2. produttivo e organizzativo (es. picchi di produzione, ecc.)
3. sostitutivo (ad esempio per sostituire lavoratori assenti)

Non è peraltro necessario che tali ragioni dipendano da situazioni eccezionali ed imprevedibili. Possono sempre essere assunti a termine, a prescindere dalla sussistenza di ragioni particolari, i dirigenti, gli iscritti a liste di mobilità, i disabili, i lavoratori che hanno differito il pensionamento e i lavoratori del turismo (questi ultimi solo per servizi speciali e fino a tre giorni). La legge pone il divieto di assumere a termine quando il datore intenda sostituire temporaneamente lavoratori in sciopero, quando non abbia effettuato la valutazione dei rischi in azienda, o quando nell'unità produttiva si sia fatto ricorso negli ultimi 6 mesi a licenziamenti collettivi, cassa integrazione o riduzioni d'orario.

La forma L'apposizione del termine quale devono essere inserite anche specifiche motivazioni sul motivo del termine, pena la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato. Alla scadenza del termine, il rapporto si conclude con formale comunicazione.

Proroga e successione di contratti La proroga è possibile solo per contratti di durata inferiore a tre anni, solo una volta e con indicazione delle ragioni. È altresì necessario il consenso del lavoratore ed è possibile solo se le mansioni che il lavoratore andrà a svolgere saranno le stesse del contratto originario.

Nel caso in cui il lavoratore continui la sua prestazione oltre il limite prefissato e senza un accordo di proroga, egli ha diritto:

- per un periodo di 30 giorni (50 per i contratti di durata superiore a 6 mesi) ad una maggiorazione retributiva (pari al 20% per i primi 10 giorni, al 40% per quelli successivi).
- oltre il trentesimo giorno (cinquantesimo per i contratti superiori a sei mesi) alla conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato.

I suddetti termini sono stati inseriti dalla Riforma Fornero, la precedente normativa prevedeva la conversione del rapporto a tempo indeterminato dopo un periodo di prosecuzione di fatto di 20 giorni per i contratti infrasemestrali e di 30 giorni per i contratti ultrasemestrali, con maggiorazione retributiva del 20% per i primi 10 giorni e del 40% per i giorni successivi.

È ovviamente vietato il ricorso a una pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati a breve distanza l'uno dall'altro. Se il medesimo lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto (termine aumentato a 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi), il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

La riforma del lavoro Fornero ha ampliato il periodo che deve intercorrere tra un contratto a termine ed un nuovo contratto. Il nuovo termine è fissato in 60 giorni per contratti inferiori ai 6 mesi e 90 giorni per contratti superiori ai 6 mesi. In caso di mancato rispetto del suddetto termine tra i due rapporti di lavoro, il nuovo contratto viene considerato a tempo indeterminato. Il rapporto si considera comunque a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro, che abbia ad oggetto lo svolgimento di mansioni equivalenti, tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto a termine e l'altro.

Svolgimento del rapporto Vige il principio di non discriminazione, per cui sotto il profilo del trattamento economico – normativo è stabilita la piena parificazione del

lavoratore a tempo determinato con quello a tempo indeterminato. Il recesso *ante tempus* senza giusta causa da un contratto a tempo determinato è fonte di mero obbligo di risarcimento del danno, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Non opera quindi la tutela speciale contro i licenziamenti prevista dalla l. 604/66 e dall'art. 18 St.lav.

Durata La durata è rimessa alla volontà delle parti, ma la legge prevede la durata massima per i seguenti contratti a termine:

- lavoratori in mobilità: massimo 19 mesi
- lavoratori pensionabili: massimo 9 anni
- lavoratori occasionali: massimo 5 giorni
- settore aeroportuale: massimo 4 mesi (6 mesi se tra aprile ed ottobre)
- dirigenti: massimo 5 anni

2.1.5 Il periodo di prova

Il contratto di lavoro può prevedere un periodo di prova, durante il quale ciascuna parte può recedere senza obbligo di preavviso. La legge richiede la forma scritta, in difetto della quale il patto si ha per non apposto. Oggetto del patto è la verifica delle capacità professionali e della personalità del lavoratore. In capo al datore di lavoro è posto l'obbligo di permettere l'effettivo svolgimento della prova.

Durata

La durata del patto è stabilita dal contratto collettivo, che solitamente pone il limite di 6 mesi. A prescindere dalle previsioni del contratto collettivo, dopo i 6 mesi risulta applicabile la generale disciplina di tutela contro i licenziamenti illegittimi.

Recesso

Durante il periodo di prova non trova applicazione la disciplina sui licenziamenti: il recesso è discrezionale, e non deve essere motivato. Va però precisato che l'unica ragione per cui si può licenziare è il mancato superamento della prova. Di conseguenza, il licenziamento è illegittimo se il datore non ha consentito l'esecuzione della prova o se ha licenziato per una ragione discriminatoria. La legge prevede un triplice regime in caso di licenziamento illegittimo intimato durante il periodo di prova:

- nel caso di recesso invalido in un normale rapporto di prova, ad esempio per l'incongruità del periodo, è previsto il solo risarcimento;
- nel caso di recesso invalido da un rapporto di prova con l'avviato obbligatoriamente ex l. 482/68, è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro qualora l'esperimento non sia stato effettuato "con mansioni confacenti alla menomazione dell'invalido".
- nel caso di recesso nullo per motivo discriminatorio, opera la legge 11 maggio 1990, n. 108, ed è quindi stabilito l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 St.lav.

Il periodo di prova è calcolato come periodo di lavoro effettivo e se il rapporto si trasformi in rapporto a tempo indeterminato al prestatore saranno dovuti anche i contributi previdenziali (non si calcolano ferie, malattie, ecc.).

2.1.6 La contrattazione collettiva

I contratti collettivi nazionali contengono le declaratorie professionali, che definiscono la mansione di lavoro corrispondente a ciascun livello contrattuale. Il lavoratore può presentare ricorso per assicurare la corrispondenza fra mansione effettivamente svolta, livello contrattuale e retribuzione. Il giudice del lavoro può ordinare il riconoscimento di un livello contrattuale, e relativa retribuzione, pertinente con la mansione che il lavoratore svolge, e degli arretrati di stipendio (fra il vecchio e il nuovo livello, più favorevole) a partire dalla data in cui si accerta che il dipendente ha iniziato a prestare effettivamente tale mansione. Viceversa, se si accerta che il lavoratore è adibito a mansioni inferiori a quelle per le quali è stato assunto o al suo ultimo livello contrattuale, il giudice può ordinare il ripristino della precedente mansione, e disporre un risarcimento per il danno biologico, di immagine e patrimoniale derivanti dal demansionamento.

Il livello contrattuale delimita la responsabilità acquisita e una diversa retribuzione e compiti, questo livello a seconda della categoria lavorativa varia sia come variazione che di nominazione (Lettere o numeri, o lettere e numeri), inoltre ha anche un'influenza regionale.[3] Ad ogni livello contrattuale è associato un minimo tabellare. Il salario lordo del lavoratore non può essere inferiore ai minimi tabellari stabiliti per il proprio livello contrattuale.

2.1.7 La tutela giurisdizionale

Dietro richiesta del datore e del lavoratore, il contratto di lavoro può essere certificato davanti alle commissioni istituite presso le Provincie e le Direzioni Provinciali del Lavoro, Enti Bilaterali (art. 75 e seguenti D. Lgs. 276/2003), agli effetti civili, amministrativi, previdenziali e/o fiscali. La procedura è interamente scritta, può eventualmente prevedere audizioni, sopralluoghi, integrazioni documentali, se richiesti dall'organo di certificazione. Se certificato, il contratto di lavoro da semplice

scrittura privata assume maggiore forza di atto amministrativo, in quanto stipulato alla presenza di entrambe le parti contraenti, si tratta di un *certificato*, emesso non da un singolo pubblico ufficiale, ma da una commissione che rappresenta *tutte le amministrazioni* coinvolte dagli effetti giuridici di tale contratto. Il contratto è opponibile dalle parti contraenti, da INPS e INAIL. La certificazione tutela maggiormente le parti contraenti e, nella relazione che accompagna la legge istitutiva, ha dichiaratamente lo scopo di ridurre il contenzioso giuslavoristico:

- fornendo un atto di certificazione che pone il contratto di lavoro quale documento fondamentale di riferimento in sede di contenzioso, e un ulteriore documento che dovrebbe agevolare l'interpretazione del giudice;
- riducendo le casistiche di ricorso al giudice del lavoro. La certificazione specifica il foro competente e i termini per presentare ricorso, che possono differire dal giudice del lavoro competente per zona.

Previo tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'organo di certificazione, il giudice del lavoro può sempre essere adito dalla parti o da terzi per:

- - erronea qualificazione del rapporto;
  - difformità tra quanto dichiarato e quanto posto in essere;
  - vizio di consenso.

Il comportamento tenuto dalle parti davanti alla commissione di certificazione (anche in sede di conciliazione), può essere valutatodal giudice del lavoro (art. 80, comma 3).

La legge 4 novembre 2010 n. 183 all'art. 30, stabilisce la centralità e il *valore vincolante* dei contratti di lavoro e della certificazione, che vengono *estesi alla generalità degli attori, inclusi i giudici del lavoro, e dei possibili ambiti di intervento, tutti contenziosi in materia di lavoro*. Secondo la norma, dopo i contratti collettivi, il contratto individuale e la certificazione sono le principali fonti di cui tutte le parti e il giudice del lavoro devono tenere conto, si rafforza il loro valore vincolante anche nei confronti del giudice (comma 2), si afferma che la certificazione ha valore vincolante non più solamente per la qualificazione dei contratti, ma per qualsiasi contenzioso in materia di lavoro. La norma modificò l'art. 75 della legge Biagi con il seguente: «Art. 75. – (Finalità). – 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo». La nuova norma prevede che il giudice non possa discostarsi da quanto concordato fra le parti, che il controllo giudiziale si limiti all'accertamento del presupposto di legittimità, e non possano essere estese al sindacato di merito delle motivazioni tecniche, organizzative e produttive che motivano l'atto di licenziamento.

2.1.8 Note

[1] T. Boeri, P. Garibaldi, “Un nuovo contratto per tutti”, Milano, Chiarelettere, 2008

[2] [http://www.lavoce.info/articoli/-ricette/pagina2900.html/ Lavoce.info del 13 settembre 2007

[3] I livelli dei principali contratti nazionali

2.1.9 Bibliografia

- Lodovico Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901. (Nel 2003 Vita & Pensiero ha pubblicato una ristampa anastatica a cura di Mario Napoli.)
- Oronzo Mazzotta, *Diritto del lavoro*, 2ª ed., Giuffrè editore, Milano, 2005.

2.1.10 Voci correlate

- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratti di lavoro con funzione formativa
- Contratto di apprendistato
- Contratto di formazione e lavoro
- Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a chiamata
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- Clausola (diritto)
- Legge Biagi
- Lavoro nero
- Diritto del lavoro in Italia
- Jobs act
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Rapporto di lavoro
- Rapporto di servizio
- Riforma del lavoro Fornero

2.1.11 Collegamenti esterni

- Andrea Villa, Quando la crisi è del contratto, in Benecomune.net, sez. Lavoro e Welfare 14/06/2011.
- Archivio nazionale dei contratti di lavoro
- Il contratto di lavoro a tempo determinato: dalla L. 92/2012 alla L. 99/2013. Rassegna giurisprudenziale
- (PDF) *Il contratto a termine nella pubblica amministrazione* di Daniele Cervellere, 2013
- Contratto di lavoro a tempo determinato, modifiche introdotte dal Decreto Legge 76/2013

2.2 Contratto di lavoro a tempo determinato

Il **contratto di lavoro a tempo determinato**, nel diritto del lavoro italiano è un tipo di contratto di lavoro subordinato. Dal punto di vista giuridico il termine è infatti un elemento accessorio del contratto di lavoro subordinato.

In caso di apposizione del termine, il contratto di lavoro è quindi sottoposto ad una scadenza, al cui verificarsi, il rapporto di lavoro cessa automaticamente.

2.2.1 Evoluzione storica

La disciplina del codice civile italiano

La Legge n. 230 del 1962

Il D.Lgs. n. 368 del 2001

Il Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, emanato in attuazione della direttiva 1999/70/CE, ha liberalizzato la disciplina del termine, abrogando la precedente L. n. 230/1962.

I requisiti per la valida instaurazione di un rapporto a termine rimangono quelli di forma e di sostanza, già richiesti dalla previgente disciplina, oltre ai nuovi requisiti di tipo quantitativo e negativo.

- **Forma**: scritta *ad substantiam;* l'apposizione del termine, così come le relative ragioni giustificatrici, deve risultare da atto scritto.
- **Sostanza**: ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- **Limiti quantitativi**: la cui individuazione è rimessa ai CCNL di categoria.
- **Divieti**: la norma impedisce di fare ricorso a contratti di lavoro a termine nei seguenti casi (tassativi):
  - sostituzione di scioperanti;
  - trattamento di integrazione salariale in corso, per personale con le stesse mansioni;
  - imprese inadempienti all'obbligo di valutazione dei rischi *ex* D. Lgs. n. 626/1994;
  - unità produttive interessate, nel semestre precedente, da licenziamenti collettivi di lavoratori impegnati nelle stesse mansioni (salvo diversa disposizione degli accordi sindacali).

In caso di violazione dei requisiti di forma, di sostanza o dei divieti imposti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dall'origine.

Il termine del contratto può essere prorogato, col consenso del lavoratore, per una sola volta e per la stessa attività lavorativa, purché sussistano ragioni oggettive e la durata complessiva del rapporto non superi i 3 anni. Se il rapporto continua di fatto dopo la scadenza del termine, si considera a tempo indeterminato a partire dal ventesimo o trentesimo giorno di continuazione, a seconda che il termine fosse inferiore o superiore a sei mesi. Allo stesso modo, il rapporto si considera a tempo indeterminato se il lavoratore viene riassunto entro 10/20 giorni dalla scadenza del termine (sempre a seconda che la durata del contratto sia inferiore o superiore a 6 mesi).

Il rapporto di lavoro deve svolgersi nel rispetto del principio della parità di trattamento tra i lavoratori assunti a tempo determinato e quelli assunti a tempo indeterminato.

La legge Biagi

Il *Jobs Act*

Il decreto Poletti varato dal Governo Renzi (D.L. 34/2014 covertito in legge 16/05/2014 n. 78) ha liberalizzato totalmente le assunzioni a tempo determinato, oltre a stabilire la durata massima del contratto in 36 mesi. Dunque la legge pone, quale concreto e unico limite delle assunzioni a termine, l'obbligo di contingentamento delle stesse.

In particolare, nelle imprese fino a 5 dipendenti è sempre possibile assumere lavoratori a termine (non si impone alcun rapporto percentuale rispetto ai lavoratori non a termine); diversamente, nelle imprese con organico superiore a 5 dipendenti, il numero complessivo di contratti a termine stipulati dal datore non può superare il 20% del numero dei dipendenti. In caso di violazione del limite percentuale in questione, il datore di lavoro è soggetto a pesanti sanzioni amministrative di natura pecuniaria: per ogni lavoratore assunto in eccedenza la sanzione è pari al 50% della retribuzione del lavoratore per ogni mese di lavoro (20% se si tratta di un solo lavoratore in più)[1].

Per la legittimità delle assunzioni a termine è posto l'obbligo della forma scritta del contratto, che deve riportare il termine di scadenza del rapporto. In mancanza di forma scritta, l'apposizione del termine è priva di effetto e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Con la riforma introdotta dal Jobs Act, il contratto a tempo indeterminato cessa di esistere per i nuovi assunti nel settore privato, e viene sostituito dal cosiddetto *contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, che prevede l'applicazione dell'articolo 18 dopo i primi tre anni di lavoro, ma in forma del tutto diversa dal contratto a tempo indeterminato precedente: la reintegrazione nel posto di lavoro è limitata ai casi di licenziamento discriminatorio e alcune fattispecie di licenziamento per giusta causa, e tendenzialmente sostituita dalla conciliazione e da una indennità economica. Per gli assunti a tempo determinato (e con qualsiasi altra forma contrattuale) dopo l'entrata in vigore del Jobs Act, dopo tre anni è prevista la conversione al nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

2.2.2 Aspetti generali

Proroga

È ammessa la proroga del contratto a tempo determinato, infatti il Jobs Act ha previsto che possono aversi fino a 5 proroghe del termine inizialmente fissato.[2]

È necessario però che sussistano le seguenti condizioni:

- la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato;
- deve essere rispettata la durata massima di 3 anni, indipendentemente dal numero di rinnovi;
- è richiesto il consenso del lavoratore.

Prosecuzione temporanea del rapporto alla scadenza

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente alla scadenza del termine. Ma in considerazione del fatto che, alla scadenza programmata può permanere una ragionevole ed oggettiva necessità di ultimare le attività lavorative in corso, è possibile proseguire il rapporto di lavoro entro determinati intervalle.

Infatti, scaduto il contratto, l'attività può proseguire:[2]

- fino ad ulteriori 30 giorni dalla scadenza se il contratto è di durata inferiore ai 6 mesi
- fino a 50 giorni dalla scadenza se il contratto è di durata pari o superiore ai 6 mesi

Il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione, il cui importo varia in base ai giorni di prosecuzione. Alla scadenza dei termini massimi di prosecuzione del contratto, il rapporto di lavoro a tempo determinato deve interrompersi. In caso contrario scatta infatti la sanzione della coversione del rapporto: il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

La riassunzione a termine del lavoratore

È possibile riassumere il lavoratore, alla scadenza del contratto a termine, con un nuovo contratto a tempo determinato. Unica condizione posta dalla Legge è che siano osservati determinati intervalli di tempo tra un contratto e l'altro.[2] Per riassumere nuovamente a termine lo stesso lavoratore, è necessario aspettare:

- 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiori a 6 mesi

Qualora venissero effettuate due assunzione successive a termine senza alcuna soluzione di continuità, vi è una presunzione assoluta di frode. A tale violazione l'ordinamento risponde con la sanzione più grave, prescrivendo la trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Termine massimo

Salvo diverse previsioni previste dalla Contrattazione collettiva, la legge stabilisce la durata massima complessiva pari a 36 mesi per il rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento delle stesse mansioni. Ai fini del calcolo del limite di durata devono essere considerati tutti i rinnovi del contratto, nonché le proroghe e i periodi di tempo in cui il lavoratore ha svolto la stessa attività in regime di somministrazione a tempo determinato. Nel caso di violazione del limite di durata complessiva, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza del termine di 36 mesi.

2.2.3 Divieto di applicazione

Non possono essere effettuate assunzioni a termine nei seguenti casi[2]:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi.
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario,

con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro.

2.2.4 Note

[1] Gazzetta Ufficiale, su www.gazzettaufficiale.it. URL consultato il 23 maggio 2015.

[2] Dlgs 368/2001

2.2.5 Bibliografia

- F. Del Giudice, F. Izzo; M. Solombrino, Manuale di diritto del lavoro, XXXIIª ed., Edizioni giuridiche Simone, 2014.
- Decreto-legge 20 maggio 2014, n. 34, in materia di “Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.”
- Legge 16 maggio 2014, n. 78, in materia di “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.”
- Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in materia di “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES”
- Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Diritto del lavoro*, VIII ed., UTET giuridica, 2013.

2.2.6 Collegamenti esterni

- Decreto-legge 20 maggio 2014, n. 34, in materia di "*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.*"
- Legge 16 maggio 2014, n. 78, in materia di "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.*"
- Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in materia di "*Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*"

2.2.7 Voci correlate

- Borsa continua nazionale del lavoro
- Contratto di lavoro
- Contratto a progetto
- Contratto di lavoro intermittente
- Diritto del lavoro
- Flessibilità lavorativa

2.3 Contratto di lavoro a tempo parziale

Nel diritto del lavoro il **contratto di lavoro a tempo parziale**, conosciuto anche come **contratto di lavoro *part-time***, in Italia, indica un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario (detto anche *full-time*) che è generalmente di durata di 40 ore.

2.3.1 Storia

Il contratto part-time si è sviluppato come prassi nell’ambito dei rapporti di lavoro ed ha trovato una prima disciplina soltanto negli anni ottanta con il Decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726 ("*Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*")[1] convertito in legge 19 dicembre 1984 n. 863[2]

Successivamente il lavoro a tempo parziale ha trovato una più organica disciplina nel 2000, con il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 (modificato poi dall'art. 46 della Legge Biagi e poi dall'art. 1, comma 44, legge 24 dicembre 2007, n. 247).

In particolare, la legge n. 247/2007, di attuazione del protocollo sul welfare, nel definire i principi e i criteri direttivi che devono guidare il Governo nell'attuazione della delega per il riordino degli incentivi all'occupazione, con riferimento all'istituto del part-time prevede, nell'ambito del complessivo riordino della materia, incentivi per la stipula di contratti a tempo parziale con orario giornaliero elevato e agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura.

La legge oggi lascia molto spazio alla contrattazione collettiva che, integrando la disciplina legale, regola in concreto il lavoro a tempo parziale.

2.3.2 Caratteristiche

Il contratto di lavoro part-time è un normale contratto di lavoro subordinato quindi può essere sia a tempo deter-

minato sia a tempo indeterminato. Deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro part-time (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- tipo *orizzontale*: il lavoratore lavora tutti i giorni a orario ridotto;
- tipo *verticale*: il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno;
- tipo *misto*: quando vi è la combinazione delle due modalità tra part-time orizzontale e verticale.

Il lavoro a tempo parziale non va confuso col contratto a termine, che prevede un orario a tempo pieno, ma lo svolgimento dell'attività limitata in un determinato periodo temporale.

Disciplina del contratto

Il lavoratore part time ha diritto alla parità di trattamento, ossia al medesimo trattamento che riceve il lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello; infatti:

- *Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno*, sia per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del congedo di maternità/paternità e, dei riposi giornalieri, nonché riguardo alla durata della conservazione del posto in caso di malattia/infortunio, i diritti sindacali ed il calcolo delle competenze indirette e differite previste nei c.c.n.l.

- *Riceve un trattamento economico proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*, con particolare riferimento alla retribuzione globale e le sue singole componenti, la retribuzione feriale e i trattamenti economici per malattia, infortunio, malattia professionale e maternità.

Forma del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato con la forma scritta, ma soltanto *ad probationem* (in mancanza quindi non c'è nullità del contratto, ma si presume contratto di lavoro a tempo pieno); il contratto deve inoltre contenere la precisa determinazione degli orari ridotti.

L'orario però può essere determinato con *clausole flessibili*, con la possibilità di variare le ore lavorative giornaliere in caso di contratto a tempo parziale orizzontale, o *clausole elastiche* per cambiare in tipo verticale o misto. Le modalità di uso e applicazione di tali clausole sono previste da leggi e contratti collettivi.

Campo di applicazione

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato da tutti i lavoratori e tutti i datori di lavoro, anche in agricoltura. Deve considerarsi tuttavia che tale contratto è regolato dal D.lgs. n. 61 del 2000 che è stato successivamente modificato dal d. lgs. n. 276 del 2003.

Quest'ultima disciplina si applica però solo nel settore privato, con la conseguenza che il contratto di lavoro part time concluso con un datore di lavoro privato sarà regolato dal D. lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. lgs. n. 276/2003 mentre quello stipulato con un datore di lavoro pubblico sarà disciplinato dal D. lgs. n. 61/2000 nel testo originario, senza che quindi siano applicabili le modifiche introdotte nel 2003.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo.

Quindi ha diritto:

- alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se gli importi dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità saranno calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba avvenire secondo parametri più favorevoli per il lavoratore;
- allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno, quanto alla durata del periodo di ferie annuali, dei congedi di maternità e parentale, del trattamento di malattia e infortunio, ecc..

Diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro

Il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Inoltre, se il contratto individuale lo prevede, il lavoratore ha diritto di precedenza nel passaggio dal part-time a full-time rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno, avvenute nelle unità produttive site nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Anche il lavoratore a tempo pieno ha comunque diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni per ottenere il passaggio al part time. Per esercitare tale diritto e poter presentare domanda di trasformazione egli deve essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione del datore di lavoro di procedere a nuove assunzioni part-time.

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richieda.

Il datore di lavoro, oltre ai diritti e doveri tipici del rapporto di lavoro subordinato, ha:

- il diritto a richiedere lavoro supplementare, straordinario e stipulare clausole flessibili ed elastiche secondo le modalità e nei limiti indicati dalla legge.

In particolare, in caso di clausola elastica o flessibile, il datore potrà richiedere al lavoratore la variazione in aumento della prestazione di lavoro o la modifica della collocazione temporale della stessa solo avvertendo il lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni;

- il dovere di informare le rappresentanze sindacali aziendali nell'andamento del ricorso al lavoro part-time;

- il dovere di informare i lavoratori dell'intenzione di procedere a nuove assunzioni part-time e full-time e di trasformare il contratto ai lavoratori affetti da malattie oncologiche

2.3.3 Strumenti di flessibilità

Rispetto alla precedente disciplina, il D.lgs 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario nonché per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- *Lavoro supplementare*: è l'orario di lavoro prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto individuale di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno. Il lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.

- *Lavoro straordinario*: è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time fissato dalla legge o dal contratto collettivo. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.

- *Lavoro elastico*: è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto, a seguito della stipulazione di specifiche clausole.

- *Lavoro flessibile*: è prestato in periodi di tempo diversi, rispetto a quelli fissati nel contatto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie, a seguito della stipulazione di specifiche clausole. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

Le clausole elastiche e flessibili possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto, anche contestuale al contratto individuale, e, salve diverse intese fra le parti, per l'operatività delle modifiche di variazione richieste dal datore è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi (nel settore pubblico il termine di preavviso è di 10 giorni).

Sono i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale a fissare la possibilità di ricorre a clausole elastiche o flessibili. In assenza dell'intervento della contrattazione collettiva, il datore di lavoro e i lavoratori non possono più concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

2.3.4 Chiarimenti del Ministero del lavoro

Il Ministero del lavoro, rispondendo agli interpelli ricevuti, ha chiarito che:

- in caso di part time verticale è sufficiente indicare nel contratto di lavoro le giornate in cui si svolge la prestazione di lavoro. Non è invece necessario indicare la collocazione della fascia oraria.

- in caso di part time verticale, il lavoratore ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, sebbene la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità debbano calcolarsi in misura proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba essere effettuato in modo più che proporzionale.

- le agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi (per la regione Emilia-Romagna si tratta di

uno sgravio contributivo del 50%) spettano pure se il lavoratore è già impiegato a tempo parziale presso un altro datore di lavoro. Infatti lo stato di disoccupazione si conserva in presenza di una attività lavorativa part time.

Trasformazione del contratto part-time

- *Da tempo pieno a part-time*: è esplicitamente consentita tale trasformazione purché vi sia l'accordo tra le parti (in forma scritta) e questo venga convalidato dalla DPL competente territorialmente.

N.B.: dal 01.01.2012, ai sensi dell'art. 22, comma 4, della L. 12 novembre 2011, n. 183, per la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più necessaria la convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.

È riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time:

- al lavoratore e alla lavoratrice che debbano assistere il coniuge, i figli o i genitori che siano affetti da patologie oncologiche;
- al lavoratore e alla lavoratrice che debbano assistere una persona covivente con una inabilità lavorativa totale e permanente, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- al lavoratore e alla lavoratrice che abbiano un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap.

- *Da part-time a tempo pieno*: questa trasformazione può avvenire a discrezione del datore di lavoro in caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale di lavoro può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale che svolgono mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione ed esplicano la loro attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale

La violazione del diritto di precedenza, comporta in favore del lavoratore il diritto al risarcimento del danno pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata nei sei mesi successivi in caso di trasformazione a tempo pieno.

Il Jobs Act del governo Renzi del 2015 modifica le possibilità di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time, ora diritto per chi ha una malattia oncologica o cronicodegenerativa ingravescente oppure deve assistere un familiare stretto affetto da tali patologie. Inoltre diventa possibile l'accesso al lavoro part-time al posto del congedo parentale.[3]

2.3.5 Note

[1] Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 299 del 30/10/1984

[2] Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 351 del 22/12/1984

[3] ilportafoglio.info lavoro

2.3.6 Voci correlate

- Flessibilità (lavoro)
- Pacchetto Treu
- Legge Biagi
- Precariato
- Staff leasing
- Outsourcing
- Contratto di lavoro
- Flessibilità lavorativa
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratti di lavoro con funzione formativa
  - Contratto di apprendistato
  - Contratto di formazione e lavoro
  - Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro intermittente o a chiamata
- Contratto di somministrazione di lavoro
  - Contratto di lavoro interinale

2.4 Contratto di somministrazione di lavoro

La **somministrazione di lavoro** è un istituto del diritto del lavoro italiano introdotta in Italia dal d.lgs 10 settembre 2003, n. 276, sulla base della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (*legge Biagi*).

L'istituto sostituì il rapporto di lavoro interinale[1] precedentemente presente nel diritto del lavoro, ed istituito dalla legge n. 196/1997, il cosiddetto *pacchetto Treu*, e si presenta come una fattispecie rapporto di lavoro.

2.4.1 L'evoluzione storica

La locazione di personale lavorante è tipicamente un fenomeno vietato, contro cui si erige un patrimonio giuridico che va dal codice civile italiano del 1942 alla Convenzione OIL del 1969.

La legge 23 ottobre del 1960 n. 1369 nasceva con lo scopo di combattere un fenomeno di sfruttamento della manodopera, il “caporalato”, con il quale uno pseudo-appaltatore si interponeva tra il vero datore e il lavoratore, in modo che il datore non dovesse assumersi le responsabilità del rapporto di lavoro.

Il regime sanzionatorio coerente prevedeva la nullità di questi contratti *ab origine*, e *quindi* la ricostituzione del rapporto di lavoro in capo al datore precedente. Simili tutele sono previste dalla legge attuale che vieta condizioni discriminatorie fra assunti e lavoratori in somministrazione e per la quale, se l'esternalizzazione o ricorso alla somministrazione di lavoro sono fuori dai casi previsti dalle legge, il contratto è nullo in partenza, non diviene inefficace, ed ha come conseguenza quindi non la cessazione del rapporto di lavoro, ma la ricostituzione in capo al datore precedente.

Invece, la normativa presente, nello stesso Codice Civile del 1942, facoltizza e disciplina l'*appalto*, contratto con cui si mette a disposizione un'organizzazione e un'opera finale, contro corrispettivo. L'appalto di personale lavorante pertanto non è né la locazione di lavoratori vietata dalla Convenzione suddetta, né la fattispecie di interposizione vietata di cui all'art. 2127 c.c.: quest'ultima, infatti, vietava ai lavoratori a cottimo di assegnare a loro volta un lavoro a cottimo ad altri. È per queste vie che il pacchetto Treu del 1997 inizia a far penetrare nel sistema dei dubbi di obsolescenza dei divieti definiti sopra, introducendo il concetto di lavoro interinale. Tuttavia, la norma non abroga esplicitamente il divieto posto dalla legge n° 1369 del 1960, relativo all'interposizione di manodopera nel contratto di lavoro.

Solo con il D. lgs. n° 276/2003 si abroga la precedente disciplina della legge 197/1996, abrogando contestualmente anche la legge n. 1369/1960, disciplinando compiutamente il nuovo istituto della *somministrazione*. Ai sensi della normativa del 2003 esso rappresenta una tipologia di contratto perfettamente lecito tra un'agenzia per il lavoro e un'impresa, con cui la prima si impegna a fornire lavoratori, retribuendoli essa stessa, alla seconda. Ciò che viene punito - penalmente - è la somministrazione abusiva o irregolare.

Questo contratto, come definito dal D.Lgs 276/2003 in origine poteva anche prevedere una prestazione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia, mentre ciò non era previsto nella legge Treu, la n. 196/1997. Le Agenzie sono autorizzate dal Ministero del lavoro e registrate in un albo apposito, altrimenti si realizza il fenomeno interpositorio vietato già dalla legge del 1960, nonché dal D. Lgs. n. 276/2003 e anche dalla Convenzione OIL. I lavoratori, per stipulare il contratto di somministrazione, non versano alcun corrispettivo all'Agenzia, salvo per alcune professioni particolarmente sofisticate.

2.4.2 Caratteristiche generali

Gli artt. da 20 a 28 del d.lgs 276 2003 regolamentano la materia. La norma ha abolito il lavoro interinale, e prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

- il **lavoratore**
- l'**utilizzatore**, un'azienda pubblica o privata che necessita di tale figura professionale;
- il **somministratore**, un'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro che stipula un contratto con un lavoratore;

Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti: il contratto di somministrazione di lavoro, concluso tra somministratore e utilizzatore, e il contratto di lavoro concluso tra somministratore e lavoratore. In ogni caso, il rapporto lavorativo instaurato è tra il lavoratore e l'Agenzia per il lavoro, che per legge dovrà retribuire il lavoratore in maniera adeguata alla tipologia di contratto dell'azienda utilizzatrice. Nel linguaggio delle agenzie, un contratto con l'azienda committente, relativa alla somministrazione di un lavoratore, è esplicato attraverso la **missione** ovvero lo specifico incarico/mansione che la risorsa dovrà svolgere presso l'utilizzatrice.

2.4.3 Il funzionamento

Il lavoratore, come si diceva, è legato da un rapporto lavorativo con un somministratore, un soggetto autorizzato secondo precise regole previste dalla legge, da parte del Ministero del lavoro e definita Agenzia per il lavoro, registrata in un apposito albo. Il prestatore di lavoro, pertanto, viene richiesto, e dunque utilizzato, da un terzo soggetto detto utilizzatore, il quale, nel periodo del contratto, ne assume la direzione ed il controllo, ricevendo la prestazione nel suo diretto interesse; si può dire che, rispetto al concreto svolgimento del rapporto lavorativo, la posizione dei lavoratori somministrati è assimilabile a quella dei lavoratori assunti “direttamente” dall'utilizzatore, compresa la possibilità di applicarli allo svolgimento di un contratto di appalto o di procedere a distacco presso altre aziende.

L'utilizzatore non assume tuttavia il potere disciplinare che rimane riservato al somministratore, salvo tuttavia l'onere per il primo di comunicare a questi gli elementi che possano costituire oggetto di contestazione disciplinare. Al lavoratore devono essere garantite condizioni di base di lavoro e di occupazione complessivamente non inferiori a quella dei lavoratori pari mansione dipendenti dal soggetto utilizzatore. Inoltre, somministratore ed

utilizzatore sono legati da una obbligati in solido per la corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali. A titolo di sanzione civile la legge prevede che il mancato rispetto di alcune disposizioni dell'istituto portano a costituire in capo all'utilizzatore un rapporto di lavoro subordinato ordinario (art. 27). Sono fatte salve le sanzioni penali previste dal D. Lgs. n. 276/2003, art. 18 ss.

Da notare che gli utilizzatori di risorse in somministrazione (aziende o enti che siano) devono registrare le missioni dei lavoratori sul Libro unico del Lavoro, come accade per i subordinati, i cocopro, gli amministratori, ecc.

2.4.4 Tipologie

Il contratto di somministrazione sino alla 24 dicembre 2007, n. 247, relativa all'approvazione del cosiddetto "Protocollo Welfare", poteva essere stipulato in due forme:

- a tempo determinato;
- a tempo indeterminato (conosciuto anche come staff leasing).

Con la legge 247/2007, la somministrazione a tempo indeterminato è stata "abolita", la Legge Finanziaria 2010 la reintroduce nell'ordinamento abrogando la norma precedente, introducendo un nuovo caso di ammissibilità e delegando alla contrattazione aziendale la facoltà di individuarne di aggiuntive.

Il rapporto di lavoro con l'Agenzia può essere a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale. Ad uno staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato) viene normalmente associato un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di somministrazione a termine, il CCNL delle Agenzie per il Lavoro vigente al momento in cui si scrive, prevede che la durata massima del periodo di assegnazione presso un medesimo utilizzatore, e col medesimo contratto, non possa superare i 36 mesi (o 42 nel caso nei primi 24 mesi il periodo iniziale non sia stato prorogato più di due volte). Il numero massimo di proroghe consentite è 6, sempre in base alle regole definite nel CCNL delle Agenzie. Non sono previsti termini minimi di durata del primo periodo, né minimi o massimi delle singole proroghe (purché il rapporto nel suo complesso non superi i termini sopra menzionati).

Ciò garantisce termini di flessibilità decisamente superiori rispetto al contratto a termine diretto. Per ovvie ragioni, invece, non si può parlare né di durata né di proroghe nella somministrazione a tempo indeterminato. La somministrazione a termine è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo presenti presso l'utilizzatore al momento della stipula del contratto e per tutta la sua durata.

Questo il presupposto originariamente previsto dal D.Lgs. 276/03 (art. 20 c.4) a cui, in questi anni, sono state portate numerose eccezioni, basate sulle condizioni soggettive del lavoratore coinvolto (in sintesi: in mobilità, percettore di ammortizzatori sociali, svantaggiati o molto svantaggiati sulla base delle norme europee) o pattizie (accordi collettivi in tal senso stipulabili anche a livello aziendale). In tutte queste ipotesi, dunque, la somministrazione a termine si definisce "acausale", nel senso che, per la sua legittimità, non è richiesto il rispetto (e la descrizione in contratto) di una specifica ragione come sopra riferita. Le novità sul punto rivestono importanza, considerata la difficoltà per le aziende di gestire contrattualmente il presupposto causale, anche di fronte alle incertezze interpretative portate dalla giurisprudenza che in questi anni si è occupata della questione. Sino all'abrogazione predetta l'Agenzia poteva stipulare contratti di "Staff leasing", ovvero di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ma solo per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Questo tipo di contratto era ammesso nei seguenti casi:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per la gestione, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree. Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La reintroduzione del gennaio 2010 ha portato ad allargare anche ai contratti collettivi territoriali ed aziendali la possibilità di introdurre ulteriori attività in cui lo staff leasing può essere stipulato. Più recentemente si sono aggiunti altri due casi: i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia. i-ter) in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratore assunti con contratto di apprendistato.

2.4.5 I vizi

La Suprema Corte (Sentenza n. 2583 del 1984) ha dichiarato la nullità dei contratti di somministrazione al di fuori degli ambiti espressamente previsti dalla legge. In altre parole, la somministrazione deve essere una tipologia contrattuale regolamentata (come è), e non può essere oggetto di contrattazione libera.

Lo stesso D. Lgs. 276/2003 ribadisce tale divieto. Fuori dalle regole dettate tanto a riguardo del soggetto legittimato ad offrire il servizio (l'agenzia) che, come visto, deve essere dotata di specifica autorizzazione ministeriale, quanto rispetto a determinati presupposti del contratto (forma scritta, rispetto della causale - nella somministrazione a termine - o dei casi - nello staff leasing - salve le eccezioni previste, assenza di divieti, presenza di specifici riferimenti contrattuali) la somministrazione di lavoro è vietata e definita come nulla o irregolare. L'art. 28, inoltre, definisce la somministrazione come “fraudolenta” qualora posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Nei casi di accertata nullità, irregolarità e fraudolenza, il rapporto lavorativo si ricostituisce in capo al soggetto utilizzatore. Infine, l'art. 29 del d.lgs. 276/2003 (rubricato sotto il titolo “appalto e distacco”) definisce i criteri distintivi dell'appalto rispetto alla somministrazione di lavoro, in ragione della titolarità e responsabilità in capo all'appaltatore (a differenza del somministratore di manodopera) dell'organizzazione dei mezzi necessari per l'esecuzione del contratto oltre al relativo rischio d'impresa.

2.4.6 Criticità

In alcuni settori come il lavoro agricolo, si sono sollevate critiche profonde all'operato di alcune agenzie di lavoro, con la segnalazione di abusi che, come riferiscono i *media*, ricordano l'antico *caporalato* [2] Alcuni casi di morti tra i lavoratori interinali in agricoltura hanno sollevato la necessità di un maggior controllo sulle Agenzie di lavoro.[3][4]

Un altro settore critico è quello dei trasporti, clamore ha suscitato un volantino di una agenzia per il lavoro in cui ha offerto l'applicazione del contratto di lavoro di diritto romeno ad aziende di Modena[5]

2.4.7 Note

[1] Sebbene la fattispecie contrattuale sia stata abolita da molti anni, il termine “interinale” è ancora talvolta utilizzato al posto del più corretto “somministrazione di lavoro”.

[2] Repubblica Agenzie del lavoro e tour operator qui si nascondono i nuovi caporali

[3] Repubblica

[4] Puglia: i caporali e le ore nei campi

[5] Articolo 21

2.4.8 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro
- Caporalato
- Legge Biagi
- Lavoro interinale
- Pacchetto Treu
- Staff leasing

2.5 Contratto di solidarietà

I **contratti di solidarietà** o **contributi di solidarietà** sono una tipologia di contratto di lavoro, che prevede la riduzione del monte ore e della retribuzione.

Il contratto di solidarietà permette di evitare i licenziamenti individuali e collettivi, distribuendo il risparmio di ore lavorate sulla totalità della forza-lavoro, con il cosiddetto “lavorare meno per lavorare tutti”. È anche uno strumento contrattuale per mantenere le diverse professionalità all'interno delle aziende, evitandone la chiusura o la delocalizzazione.

2.5.1 Aspetti economici

In termini economici, un calo della quantità prodotta e venduta (e del fatturato) pari al 50% non può essere compensato con uguale taglio lineare del 50% al costo della forza-lavoro (es. licenziando metà del personale), se è vero che:

- la produttività del lavoro (fatturato per addetto) è un multiplo del costo del personale per addetto;
- una quota importante del monte ore lavorate in azienda non è riferibile ad attività fisiche di trasformazione del prodotto (quali sono le stazioni di una catena di montaggio, rispetto al costo non evitabile per attività quali controlli di qualità di prodotto e processo, movimentazione logistica interna, promozione commerciale, ecc.);
- anche per i costi diretti, ore direttamente imputabili ad un singolo oggetto prodotto, a volte l'operazione è del tutto automatizzata e la macchina lavora su turno non presidiato (che non richieda una risorsa umana), oppure la stazione produttiva (lavoratore e macchina) non è duplicata: se la catena di montaggio è composta da 50 macchine che lavorano in serie/sequenza e da 50 lavoratori, in assenza anche di uno solo è evidente che si ferma l'intero processo produttivo. Esiste l'opzione di riduzione della forza-lavoro se in un punto qualsiasi della catena di montaggio una singola operazione (o due operazioni alternative) sono svolte da due macchine "in parallelo" presidiate da due risorse umane differenti, per cui una delle due stazioni può essere eliminata senza fermare l'intera produzione.

La perdita del *know-how* costituisce generalmente un danno notevole per le imprese, sia in termini di competenze legate al *core business* portate in altre aziende magari concorrenti dal personale che vi trova una nuova occupazione, che in termini di perdita delle competenze specifiche (pregresse e acquisite durante l'esperienza lavorativa) delle risorse umane in uscita. Anche laddove il *know-how* possa essere recuperato, esistono dei costi di selezione e formazione del personale, e dei tempi minimi tecnici per ricreare le competenze necessarie formando le risorse umane direttamente in azienda, e per riportarle ai livelli di produttività pre-crisi. La mancata capitalizzazione in azienda del fattore umano può ritardare o far perdere del tutto le congiunture favorevoli ad una ripresa economica.

2.5.2 Nel mondo

Germania

La riduzione di orario (*Kurzarbeit*) è regolata da una legge del 1910 che introduce un'integrazione salariale dello Stato a seguito di un accordo fra datore e sindacati per la riduzione collettiva dell'orario di lavoro, in assenza di licenziamenti collettivi.

Senza l'integrazione statale del salario, una politica di riduzione dell'orario è praticabile con difficoltà dove il reddito da lavoro è medio-basso.

Questa politica di finanziare il mantenimento dell'impiego e la riduzione dell'orario fu introdotta allo scopo di evitare licenziamenti di massa e trattenere le varie professionalità nelle aziende, contenere la disoccupazione.
L'esigenza nacque dalla considerazione che la disoccupazione di lungo periodo è correlata alla rinuncia a cercare un nuovo impiego e nuova formazione, ad una perdita delle competenze acquisite, e spesso a un danno psicologico della persona.

Italia

Tale tipologia di contratti vennero introdotti con il decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984 n. 863.

La legge prevede che quelle aziende, che abbiano stipulato appositi contratti collettivi aziendali di lavoro con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale,[1] possano ricorrere a tali tipologie contrattuali al fine di:

- evitare il licenziamento degli operai considerati in eccesso quando l'azienda entra in crisi (contratti di solidarietà "difensivi")
- incentivare nuove assunzioni con una riduzione dell'orario lavorativo e della retribuzione (contratti di solidarietà "espansivi").

Nel caso dei contratti di solidarietà difensiva è prevista un'integrazione del 60% della retribuzione persa.[2]

Il decreto legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito con modificazioni in legge 19 luglio 1993 n. 236, estese tale tipologia di contratto alle imprese non rientranti nel regime di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS).

2.5.3 Note

[1] Art. 1 comma decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726

[2] INPS Contratti di solidarietà

2.5.4 Voci correlate

- Cassa integrazione guadagni
- Contratto di lavoro
- Contratto collettivo aziendale di lavoro
- Sindacato
- Trattamento di fine rapporto

2.5.5 Collegamenti esterni

- Legge 19 dicembre 1984, n. 863
- Circolare n. 20 del 25/05/2004 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con relativi allegati

2.6 Contratto di formazione e lavoro

Il **contratto di formazione e lavoro** è stato un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato previsto dall'ordinamento giuridico della Repubblica italiana.

Introdotto con la legge 19 dicembre 1984, n. 863, è stato in seguito sostituito dal contratto di inserimento previsto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (cosiddetta Legge Biagi), successivamente abrogato negli articoli da 54-59 dall'art. 1, co.14, legge 92/2012, consentendo quindi l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro solo da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

2.6.1 Descrizione

Esso prevedeva con l'obbligo per il datore di lavoro di fornire, oltre alla retribuzione una specifica attività formativa, e per il lavoratore, oltre a rendere la prestazione anche quella di seguire con diligenza la formazione stessa.

Si è trattato di un tipo di contratto Contratti di lavoro con funzione formativa "a causa mista", simile al contratto di apprendistato, per la tassatività della durata, per la possibilità di assumere con inquadramento inferiore a quello previsto per la qualifica da conseguire, per la presenza di sgravi contributivi, per l'obbligo di assicurare una attività formativa di durata e contenuti programmati e per la stipulabilità soltanto da datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, abbiano confermato in servizio almeno una percentuale minima dei contratti instaurati con la stessa fonte e venuti a scadere nei mesi precedenti.

Come per ogni tipo di contratto di lavoro, anche nei **contratti di formazione e lavoro** era richiesta la forma scritta *ad substantiam*, in mancanza della quale il contratto viene automaticamente convertito a tempo indeterminato.

Attualmente il Contratto di Formazione e Lavoro non è più sottoscrivibile perché abrogato, con riferimento peraltro al solo settore privato; ugualmente il Contratto di inserimento.[1] è stato abrogato dalla legge 92/2012. Il contratto di formazione e lavoro permane invece nel settore del Pubblico Impiego.

2.6.2 Note

[1] Corso di paghe e contributi, 2010 Bianchi Gerbaldi, Buffetti

2.7 Contratto di lavoro ripartito

Il **contratto di lavoro ripartito**, o *job sharing*, è una tipologia di contratto di lavoro con il quale due lavoratori si impegnano ad adempiere solidalmente ad un'unica e identica obbligazione lavorativa. Introdotto con la cosiddetta *riforma Biagi*, nell'ambito della complessiva riforma del mercato del lavoro, esso è disciplinato dal D. Lgs. n. 276/2003, art. 41 - 45. La norma è stata abrogata dal D.Lgs. 15 giugno 2015, N.81.

2.7.1 Forma e obblighi

La forma prevista è quella scritta *ad probationem*, mentre l'atto deve contenere la percentuale temporale del lavoro che deve essere svolto da entrambi i lavoratori. Nel caso non fosse indicato, ognuno dei due soggetti resta responsabile solidalmente nei confronti del datore.

Con tale contratto, i lavoratori si impegnano ad assicurare al datore un certo livello di servizio. Il datore può prevedere nel contratto delle penali che scattano se non è assicurato il servizio pattuito. Se uno dei contraenti è assente da luogo di lavoro, anche per cause di forza maggiore, quali sciopero o malattia, gli altri sono obbligati in solido a coprire il relativo turno di lavoro, senza maggiorazioni per lavoro straordinario.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate. I contraenti possono invece modificare e scambiarsi i propri turni di lavoro, e in questo caso, il trattamento economico è riproporzionato in base alla durata e collocazione oraria (festivo, notturno, etc.) della prestazione.

2.7.2 Pregi e difetti

Una notevole rigidità nasce dal fatto che il contratto non possa indicare eventuali sostituti, che non svolgono normalmente turni di lavoro, ma che, previo il consenso scritto di entrambi i contraenti, il datore sia obbligato ad assumere temporaneamente, nel caso in cui entrambi i contraenti dimostrino un impedimento a recarsi nel luogo di lavoro. La normativa austriaca prevede ad esempio questa possibilità. Diversamente, il lavoratore è privato di diritti e tutele quali lo sciopero, la copertura per malattia e assicurativa, rischiando il pagamento di penali.

Nel caso di recesso o estinzione da parte di uno dei due contraenti, il rapporto di lavoro cessa anche per l'altro (salvo diversa intesa delle parti).

La disciplina è affidata quasi interamente alla contrattazione collettiva e, in mancanza, ai principi generali della legge in materia di lavoro subordinato.

2.7.3 Il contratto all'estero

Il contratto di lavoro ripartito ha equivalenti in Austria, Germania, Regno Unito e Stati Uniti.

Le normative di Stati Uniti e Regno Unito operano una distinzione all'interno dei contratti di *job sharing*, fra contratti di lavoro ripartito con responsabilità individuale e contratti a lavoro ripartito con responsabilità in solido. La legge italiana contempla solamente la seconda tipologia, ossia che le parti siano coobbligate a garantire una certa prestazione. Un contratto con responsabilità individuale è molto simile e può essere sostituito con due contratti *part-time*, a termine o a tempo indeterminato a seconda delle esigenze dell'azienda.

I contratti *part time* a termine dovrebbero essere stabilizzati dopo tre anni di rinnovi, largamente al di sopra dei tempi che possono causare la vacanza di un posto di lavoro: massimo tre mesi per la malattia, massimo due anni per congedi per gravi motivi, massimo un anno per un'invalidità, dopodiché il datore può risolvere il rapporto di lavoro.

In alternativa, il *job sharing* può essere sostituito con la creazione di una società a responsabilità limitata fra i contraenti, che sottoscrive un Service Level Agremment con il datore di lavoro, impegnandosi a garantire un certo livello di servizio con le relative penali. In questo modo, in caso di temporanea inadeguatezza dell'organico (per scioperi, malattia, invalidità, congedi) la società può avvalersi di altre forme di flessibilità lavorativa ammesse dalle legge, come il tirocinio o il lavoro interinale.

2.7.4 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto di lavoro a tempo parziale (o ad orario ridotto, o ancora "part time")
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratti di lavoro con funzione formativa
  - Contratto di apprendistato
  - Contratto di formazione e lavoro
  - Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro intermittente o a chiamata
  - Contratto di lavoro interinale

2.7.5 Collegamenti esterni

- Normative per il *part-time* e il *job sharing*
  - Normativa degli Stati Uniti
  - Normativa dell'Austria

2.8 Contratto di apprendistato

Il **contratto di apprendistato**, nel diritto del lavoro italiano, indica una tipologia di contratto e rapporto di lavoro finalizzato alla formazione professionale ed all'inserimento nel mondo del lavoro.

Nella storia recente italiana il rapporto di apprendistato ha assunto un peso crescente nel mercato del lavoro, estendendosi progressivamente in tutti i settori economici, raggiungendo a fine 2006 il numero di 564.000 contratti attivi in Italia.

2.8.1 Cenni storici

L'apprendistato era già conosciuto nel mondo antico, ed una realtà consolidata nella Civiltà occidentale come ad esempio nell'artigianato rinascimentale.

Con variazioni contestuali, fa la sua entrata già nella civiltà egizia, attraversa la cultura greca e latina, raggiunge il vertice nel medioevo lasciando tracce rilevanti perfino nell'età moderna e inizia ad affievolirsi leggermente a partire dal XVI-XVII secolo, con l'avvento delle "proto-fabbriche" ossia i primi insediamenti proto-industriali.

Più precisamente, l'eredità dell'esperienza egiziana viene assimilata dai greci e trasmessa poi a Roma, dove si ergono, accanto alla scuola di grammatica-retorica destinata agli ottimati conservatori, scuole professionali come il *paedagogium* e, facendo riferimento oggi, a "botteghe artigiane" come le *tabernae*.

2.8.2 Caratteristiche

In sostanza il rapporto di lavoro si basa su un patto fra datore di lavoro e lavoratore dipendente, in base al quale l'apprendista accetta condizioni contrattuali peggiori (in termini ad esempio di retribuzione, di durata del rapporto, di ammortizzatori sociali) in cambio di una formazione specializzata tale da garantirgli una cospicua crescita professionale.

Nel caso di una formazione sul lavoro all'interno di un apprendimento tecnico-professionale le diverse modalità sono previste dal progetto educativo dell'istituzione educativa di appartenenza.

2.8.3 Disciplina normativa

Attualmente il contratto di apprendistato è l'unico contratto di lavoro con funzione formativa ed è disciplinato attualmente dal D.lgs. n.276 del 2003, che individua tre forme di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Ognuna delle tipologie è regolata dalle regioni e dai contratti collettivi.

Il rapporto di lavoro sorto dall'accordo fra le parti è di tipo misto comportando l'onere in capo al datore di lavoro di una effettiva formazione professionale, sia mediante il trasferimento di competenze tecnico-scientifiche sia mediante l'affiancamento pratico per l'apprendimento di abilità operative, nonché la retribuzione per il lavoro svolto. L'assunzione di apprendisti richiede la stipula di un contratto di lavoro in forma scritta con allegato il Piano Formativo Individuale, mentre il numero degli apprendisti assunti non può superare quello dei lavoratori dipendenti qualificati effettivi. I contratti collettivi determinano la durata del rapporto di apprendistato, comunque per legge non inferiore a due anni e non superiore a sei anni.

Con l'applicazione - ancora parziale - della nuova disciplina (D.lgs. 276/03) l'istituto dell'apprendistato potrà essere applicato per assumere giovani tra i 15 e i 29 anni, secondo nuove modalità:

- da 16 a 18 anni non compiuti per i percorsi di apprendistato in diritto dovere di istruzione e formazione;
- da 18 a 29 anni (la Circ. del M. L. P. S. n. 30 del 15.07.05, al punto IV “Limiti di età" prescrive che “L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età, ovvero fino a 29 anni e 364 giorni”) per i percorsi di apprendistato professionalizzante solo se c'è stato il recepimento della nuova normativa nel CCNL applicato. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, o conseguita con un precedente rapporto di apprendistato, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età (cfr. art. 49 c. 2);
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è stato introdotto con l'articolo 48 del D.Lgs. 276/2003 ed è uno dei canali previsti dall'ordinamento per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Il contratto è rivolto a giovani adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed ha una durata massima di tre anni.

L'apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è stato istituito con il D.Lgs 276/2003 (Legge Biagi) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni e 364 giorni (ossia chi non ha ancora compiuto 30 anni). Al momento, il rapporto di lavoro può durare fino ai 3 (o 5) anni, a seconda del settore e della qualifica di inquadramento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve avere forma scritta, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale.

Il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche se permane il divieto per il datore di lavoro di recedere anticipatamente dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più

rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, anch'esso introdotto dal D. Lgs. 276/2003, è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, pari a titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore ex. articolo 69 Legge 144 del 1999.

La sua particolarità riguarda il fatto che per l'attivazione dei profili formativi le Regioni e Province autonome devono coinvolgere anche le Università.

2.8.4 L'evoluzione della normativa

Principali tappe legislative

L'evoluzione normativa italiana in merito a questo istituto contrattuale può articolarsi in tre tappe legislative fondamentali:

- La Legge del 19.01. 1955 n. 25, che per prima disciplina compiutamente l'apprendistato introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro
- La Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni
- Il Decreto legislativo 10.09.2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", ossia il decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi, che articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.
- un'ulteriore cambiamento è avvenuto con la riforma della Fornero del 2012 in cui il contratto per completare gli studi va dai ragazzi dai 16 ai 25 anni il contratto professionalizzante è diventato di mestiere e il contratto di alta formazione può fare ottenere titoli universitari, di scuola superiore, ecc.

I conflitti di competenza Stato/Regioni

L'evoluzione normativa dell'ultimo decennio non si è però svolta in maniera lineare, a causa soprattutto della contemporanea implementazione della cosiddetta Devolution, ossia dell'attribuzione di ampie competenze alle Regioni in materia di formazione e lavoro in attuazione delle modifiche all'articolo 117 della Costituzione. Il quadro normativo ha così richiesto numerosi interventi da parte della Corte Costituzionale per dirimere i conflitti di competenza Stato/Regioni, con particolare riferimento ai contenuti formativi e alla regolamentazione dei profili formativi. In particolare con l'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003 si è assistito ad una serie di ricorsi presso la Corte Costituzionale presentati:

- da un lato da amministrazioni regionali, governate in quel momento da coalizioni di centro-sinistra, che contestavano una presunta lesione delle proprie competenze da parte dello stato in merito alla disciplina della formazione formale;
- dall'altro lato da parte dello Stato nei confronti delle medesime Regioni che avevano legiferato in proprio la possibilità di rilasciare qualifiche professionali e relativi crediti formativi.

Con una serie di sentenze la Corte Costituzionale ha in sintesi stabilito che, mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con l'istruzione, per la quale lo Stato ha varie attribuzioni in termini di norme generali e di determinazione dei principi fondamentali. Inoltre la sentenza n. 50/2005 ha richiamato il principio di leale collaborazione fra Stato e Regioni nel comporre e risolvere costruttivamente eventuali sovrapposizioni di competenze, evitando quindi una legiferazione unilaterale dell'istituto.

La formazione formale

Alla luce di queste sentenze possiamo tracciare questo quadro in merito alla formazione per l'apprendistato professionalizzante:

- il rapporto di lavoro può essere istituito solo in base ad un profilo professionalizzante già formalizzato nel CCNL di riferimento o da parte della Regione;
- nel corso del rapporto di lavoro devono trovare spazio 120 ore di formazione formale annua;
- le regioni hanno competenza nel decidere come deve essere organizzata tale formazione, se totalmente a carico dell'azienda oppure in parte o completamente esternalizzata secondo quanto specificato dalla legislazione regionale.

L'assenza di alternanza scuola/lavoro

Nonostante gli ultimi dieci anni di aggiornamenti normativi, l'istituto contrattuale dell'apprendistato non può ancora dirsi compiuto, soprattutto alla luce degli altri stati comunitari e delle raccomandazioni della Commissione Europea. In particolare non esistono oggi dei ponti in grado di permettere una reale alternanza scuola-lavoro, che in larga parte dovrebbero invece appoggiarsi proprio sull'apprendistato che, abbiamo già detto, nella legge 247 del 24 dicembre 2007 che ha delegato il Governo ad attuare un riordino che garantisca fra le altre cose:

1. individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
2. con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
3. adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato »

Principali riferimenti normativi

- Legge del 19.01.1955 n. 25, così come modificata dalla Legge del 02.04.1968 n. 424 che disciplina l'apprendistato;
- Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione";
- Decreto del Ministero del Lavoro del 08.04.1998 recante "Disciplina dell'apprendistato - Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti";
- Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 07.10.1999 n. 359 recante disposizioni per l'attuazione dell'art. 16 della Legge n. 196/1997;
- Decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, n. 22 - Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'articolo 16 della legge 196 del 1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione";
- Decreto legislativo del 10 settembre 2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" e s.m.i.;
- Legge 247 del 24 dicembre 2007 recante "norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"
- Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.*

2.8.5 Voci correlate

- Apprendistato
- Formazione professionale

2.8.6 Collegamenti esterni

- Contratto di apprendistato, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Apprendistato Italia normativa e schede sull'apprendistato
- Sezione ISFOL sull'apprendistato

2.9 Contratto di inserimento

Il **contratto di inserimento** era un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, *"diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro"* (artt. da 54 a 59 del D.Lgs. n.276 del 2003), valorizzando l'acquisizione di concrete competenze professionali calibrate alle necessità del datore

di lavoro nella prospettiva di una eventuale stabilizzazione del lavoratore mediante una successiva trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato (come specificato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n.31/2004).

Il contratto di inserimento è stato abrogato dalla legge 92/2012.

2.9.1 Descrizione

L'introduzione ad opera del D.Lgs. 276/2003 di questa forma contrattuale ha compensato la limitazione, ad opera dello stesso decreto, del Contratto di formazione e lavoro alle sole pubbliche amministrazioni.

La finalità del legislatore è quella di agevolare la difficile collocazione di soggetti inoccupati o disoccupati: giovani tra i 18 e 29 anni (da intendersi come 29 anni e 364 giorni), disoccupati di lunga durata di età compresa tra 29 e 32 anni, disoccupati con più di 50 anni di età, donne di qualsiasi età residenti in zone ad alto tasso di disoccupazione femminile, persone con grave *handicap*.

La durata può oscillare fra i 9 ed i 18 mesi, elevabili a 36 per portatori di handicap. Il contratto non è rinnovabile fra le stesse parti, ma può essere prorogato nel rispetto della durata massima complessiva.

Vige il divieto di stipulare tali contratti negli stessi casi nei quali è vietato il lavoro a termine, nonché qualora nei 18 mesi precedenti il datore di lavoro non abbia effettuato la trasformazione del 60% dei "contratti di inserimento" in contratti a tempo indeterminato. I contratti collettivi possono prevedere percentuali massime di contratti di inserimento rapportate all'organico dell'impresa.

Il datore di lavoro è fortemente incentivato alla conclusione di tali contratti, in quanto:

- gli è concesso inquadrare il lavoratore in una categoria fino a due livelli inferiore a quella corrispondente alla qualifica da conseguire;
- tali lavoratori sono esclusi dal computo dell'organico ai fini della soglia dimensionale necessaria per l'applicazione di alcune tutele legali e collettive;
- sono previste le medesime riduzioni contributive previste per il contratto di formazione e lavoro.

2.9.2 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto di lavoro a tempo parziale (o ad orario ridotto, o ancora "part time")
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratti di lavoro con funzione formativa
  - Contratto di apprendistato
  - Contratto di formazione e lavoro
  - Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro intermittente o a chiamata
- Contratto di somministrazione di lavoro
  - Contratto di lavoro interinale

2.10 Contratto di lavoro a progetto

Il **contratto a progetto** o **contratto di collaborazione a progetto** (abbreviato **co.co.pro.**) è stato un tipo di contratto di lavoro vigente nella legislazione del diritto del lavoro italiana.[1]

La fattispecie di contratto affiancò il precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) introdotto dal cosiddetto *pacchetto Treu* e successivamente modificato dal d.lgs 10 settembre 2003, n. 276, in attuazione della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (cosiddetta *Legge Biagi*).

2.10.1 Storia

L'impianto giuridico che ha introdotto la collaborazione a progetto nasce nel 2003, come parziale superamento della collaborazione coordinata e continuativa (che permane tuttora e della quale, quella a progetto, è stata una specifica tipologia). Per questo non si può parlare, a rigori, di sostituzione della co.co.co con la co.co.pro, ma semmai di spin-off della seconda dalla prima forma di lavoro parasubordinato.

Sulla base delle deleghe, è stato poi emanato il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, in G.U. 235 del 9 ottobre 2003, la cui pubblicazione nella versione finale avvenne nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 251 del 28 ottobre successivo.

La materia è stata più volte modificata nel corso degli anni; a parte l'aumento dei contributi a partire dal 2012, successivamente alle novità introdotte dalla riforma delle pensioni Fornero. L'anno seguente il decreto legge 8 giugno 2013, n. 76 - convertito con modificazioni nella legge 9 agosto 2013, n. 99 - ha proseguito l'opera di aggiornamento. In estrema sintesi il decreto ha precisato i limiti di utilizzo di contratti co.co.pro. al fine di evitare abusi.

Dal giugno 2015 con l'entrata in vigore di alcuni decreti previsti dal job act del governo Renzi non possono più essere stipulati nuovi contratti a progetto[2], mentre dal gennaio 2016 dovranno essere obbligatoriamente trasformati quelli in vigore in quanto tale forma di lavoro sarà abolita. Invece, proseguirà, riformata, la collaborazione coordinata e continuativa (contratti co.co.co).

2.10.2 Caratteristiche e contenuto

Il contratto di lavoro a progetto nasce come specifica tipologia di collaborazione coordinata e continuativa[3], da cui è derivato. Questo passaggio lo si coglie nella definizione contenuta nella legge che ha istituito questa nuova forma di lavoro, laddove si apprende che "il contratto di lavoro a progetto è una forma di *collaborazione coordinata e continuativa* svolta in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dal committente".

La fattispecie legale è prevista sub artt. 61 e ss. del d.lgs. citato, e prevede una forma peculiare di lavoro autonomo (es. contratto con l'idraulico per la sostituzione del rubinetto di casa) la cui normativa si ritrova negli artt. 2222-2228 del codice civile italiano. Progressivamente, rispetto alla situazione di totale *deregulation* del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, sono state introdotte tutele in favore del collaboratore parasubordinato. In particolare, in relazione al lavoro dipendente:

- in caso di malattia e infortunio, la durata del contratto non viene prorogata, ma si estingue alla scadenza già stabilita. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata del rapporto di lavoro ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile. Viene fatta salva una diversa previsione del contratto individuale (art. 66, secondo comma).

- è stata prevista l'espressa sanzione della conversione a tempo indeterminato se il giudice accerta la mancanza del progetto e dei requisiti di autonomia lavorativa propri della fattispecie legale (art. 69), fatta salva la situazione dei contratti di collaborazione in essere presso enti della pubblica amministrazione italiana, i quali in nessun caso possono essere convertiti in contratti a tempo indeterminato attraverso un provvedimento del giudice del lavoro.

I co.co.pro. versavano, parzialmente tramite i datori di lavoro, contributi (che consistono all'incirca nei 2/3 della ordinaria contribuzione INPS, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro) ad una sezione speciale dell'INPS (che si chiama "gestione separata"), ed erano anche protetti con l'assicurazione antinfortunistica (quest'ultima totalmente a carico del datore di lavoro). Per ricevere un premio dell'assicurazione o una indennità di malattia era necessario che il lavoratore chieda alcuni giorni di sospensione del rapporto di lavoro.

In caso di maternità nell'ambito del lavoro a progetto, se da una parte è espressamente prevista la facoltà (non l'obbligo) per la lavoratrice in stato di gravidanza di astenersi dal lavoro durante 5 mesi prima e dopo il parto, godendo della sospensione del contratto e del mantenimento del posto di lavoro, la brevità del contratto potrebbe spingere la lavoratrice a scegliere di celare la gravidanza o comunque di non abbandonare il posto di lavoro finché le è materialmente possibile. Va inoltre ricordato che l'indennità di maternità delle lavoratrici a progetto ammonta all'80% del salario complessivamente ricevuto nei 365 giorni precedenti all'inizio del periodo di maternità, a condizione che la lavoratrice abbia versato contributi per almeno tre mesi nell'anno precedente. Ciò rende più difficile la condizione di quelle lavoratrici che svolgono lavori a progetto solo per alcuni periodi dell'anno. Sempre con riguardo alla maternità, va ricordato che i lavoratori a progetto godono di tutele quali l'astensione facoltativa dal lavoro (per un massimo di tre mesi e fino al primo anno di vita del bambino), e non godono invece di congedi parentali, i permessi per malattia del minore, ecc.; è così possibile che la nascita di un figlio possa anche comportare la cessazione o la riduzione dell'impegno lavorativo.

Una "clausola di preavviso" (art. 67, c. 2) di solito è inserita nei contratti a progetto e autorizza il lavoratore a recedere dal contratto con uno o più mesi di preavviso. I giorni di assenza non sono retribuiti, come del resto avviene anche per gli altri lavori autonomi, cui è equiparato il contratto a progetto. Anche in caso di impossibilità a svolgere il servizio, dovuta a cause indipendenti dal lavoratore (come, per esempio, improvvisa chiusura del luogo di lavoro, cause di forza maggiore, ecc.), il lavoratore a progetto, pur essendo a disposizione, non percepisce, di norma, alcun tipo di retribuzione. Specularmente, con il raggiungimento degli obiettivi pattuiti, vi è l'obbligo per l'azienda di pagare i corrispettivi concordati a prescindere dall'impegno prestato.

Una delle novità introdotte è l'introduzione nel contratto di lavoro del progetto quale elemento costitutivo dello stesso; in base all'articolo 61 del decreto legislativo 276/2003 i contratti di lavoro devono essere ricondotti ad uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro oppure a fasi di un programma di lavoro che deve essere gestito autonomamente dal lavoratore a progetto in funzione del risultato. Inoltre il contratto deve prevedere l'indicazione della durata che deve essere determinata o determinabile. In sostanza il legislatore obbliga le parti a definire un'attività produttiva ben identificabile funzionalmente collegata alla realizzazione di un risultato finale che può essere connessa all'attività principale oppure riguardare un'attività accessoria dell'impresa committente. Per programma di lavoro invece si intende un'attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale e che si caratterizza quindi per la produzione di un risultato destinato ad essere integrato da altre lavorazioni. In sostanza il progetto e il programma di lavoro hanno lo scopo di definire e delimitare lo spazio tempo all'interno del quale deve svolgersi la collaborazione evitando in tal modo che il lavoratore sia sottoposto al potere del committente di modificare tempi e modalità di realizzazione dell'opera senza il consenso del collaboratore.

Per quel che riguarda i requisiti di forma del rapporto a progetto, questo, in base all'articolo 62 del decreto legislativo 276/03 doveva essere stipulato, ai fini della prova, in forma scritta e oltre a contenere l'indicazione della durata che come detto deve essere determinata o determinabile e l'indicazione del progetto o programma, deve contenere l'indicazione del corrispettivo e dei criteri per la sua determinazione nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese, le eventuali misure per la tutela e la sicurezza del collaboratore a progetto, e le forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente sulla esecuzione, anche temporale della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

In sostanza possiamo considerare quali elementi caratterizzanti del rapporto di lavoro a progetto:

- il progetto o programma o fasi di esso;
- l'autonomia del collaboratore in funzione del risultato;
- il coordinamento con il committente;
- la durata che deve essere determinata o determinabile;
- l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione;
- l'assenza di un vincolo di subordinazione.

Infine, la tipologia contrattuale, come precisato dalla circolare del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 15 luglio 2004, non riguarda i rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione italiana. La circolare analizza le principali caratteristiche del rapporto co.co.co. nella P.A., che non è soggetto alle nuove disposizioni della riforma ex d.lgs. 276/2003 in materia di contratto a progetto, e definisce i presupposti e i limiti alla stipula dei contratti, insieme alla corretta gestione degli adempimenti fiscali e previdenziali relativi.

2.10.3 Profili di criticità

I contratti a progetto sono frutto di una trattativa fra datore di lavoro e lavoratori, che non sempre hanno lo stesso potere contrattuale. La mancanza di un contratto nazionale quadro può determinare a volte condizioni di precariato a sfavore del lavoratore, altre volte invece possibilità di retribuzioni molto alte, solitamente più difficili da concordare altrimenti, in questo caso invece possibili visti i minori rischi per l'impresa. Diversamente dai contratti per il lavoro dipendente, il sindacato non è presente alla trattativa, anche se con la modifica all'art.63 del decreto legislativo n.276 del 2003, viene introdotto un salario minimo garantito, facendo riferimento ai minimi stabiliti dai CCNL per ciascun settore, anche solo per analogia con mansioni simili, quando il contratto a progetto sia per prestazioni di lavoro non direttamente disciplinate in CCNL di settore[4]. Va inoltre ricordato che, salvo eventuali accordi diversi fra le parti, il lavoratore a progetto non gode di alcun diritto sindacale all'interno dell'azienda.

Vi sono tuttavia accordi economici e normativi siglati dalle parti sociali che tentano di normare la materia (esempio CCNL, CNAI, CISAL).

Nella prassi, vista anche la precedente esperienza delle collaborazioni coordinate, si evidenziano alcune problematiche:

- Il compenso deve essere esclusivamente legato, in tutto o in parte, al raggiungimento degli obiettivi, e non al monte ore speso nel rapporto di lavoro. Esso quindi si avvicina più al modello del compenso proprio del prestatore d'opera, che allo stipendio dovuto al lavoratore per lo svolgimento della sua attività; in questo senso può non essere corrisposto laddove l'obiettivo non risulti raggiunto.

- la riconducibilità del modello legale al rapporto di lavoro autonomo implica la possibilità delle parti di determinare liberamente la periodicità della corresponsione del compenso. Il contratto a progetto, infatti, contiene un compenso lordo comprensivo di tasse, contributi INPS e assicurazione, e la modalità di erogazione non è necessariamente mensile, ma lasciata alla libera determinazione delle parti. Il compenso può riguardare anche un anno di lavoro e può essere erogato in una singola tranche, a conclusione del rapporto di lavoro. Non vengono corrisposte, pertanto, mensilità ulteriori come la cosiddetta *tredicesima*, ovvero il trattamento di fine rapporto; ogni forma di compenso viene inclusa nell'unica somma complessiva concordata fra le parti al momento della stipula del contratto.

- Il contratto a progetto non prevede l'esclusività del rapporto di lavoro fra datore e lavoratore, salvo diverse previsioni contrattuali. È facile che il lavoratore possa avere in corso più contratti contemporaneamente per datori diversi; oltre alla clausola di esclusività, però, spesso nei contratti a progetto è presente il vincolo di riservatezza che impedisce al lavoratore finanche di poter divulgare liberamente i contenuti del rapporto contrattuale in essere e del lavoro svolto.

- Il contratto a progetto, come noto, secondo le regole del rapporto di lavoro autonomo, può essere rinnovato infinite volte (Circ. 1/2004, Min. lav. Maroni), con lo stesso collaboratore può essere stipulato un nuovo contratto a progetto o rinnovare contratti già stipulati in presenza di progetti/programmi/fasi simili ai precedenti: i nuovi progetti o rinnovi non

devono essere stipulati per eludere la legge sul lavoro subordinato ed evitare gli oneri di altre forme contrattuali (a tempo determinato o indeterminato).

- In caso di fallimento del datore di lavoro, i lavoratori con contratto a progetto non hanno accesso al fondo nazionale di garanzia con il quale vengono pagati fino a tre mesi di stipendi (lordi) arretrati e la liquidazione ai dipendenti.
- Insieme alla collaborazione a partita iva è una delle classiche forme di impiego più utilizzate nell'ambito del Body Rental e più in generale nell'esternalizzazione (in questo caso, però, la somministrazione attraverso le agenzie del lavoro o l'appalto ad altre imprese, cooperative in primis, sono le metodologie più utilizzate);
- Compensi mascherati da rimborso spese per eludere le tasse (ma questa è una pratica diffusa anche per il lavoro subordinato), note spesa fasulle redatte dai dipendenti per evitare contestazioni alla committente.
- Aziende che non hanno nessun know how che si presentano come società di servizi.
- Aziende che operano con diversi ragioni sociali che riconducono sempre alle stesse persone e operano sempre nella stessa sede operativa.

Queste peculiarità negative (per il collaboratore) devono però essere analizzate alla luce di un altro fatto oggettivo: il contratto co.co.co prima, quello co.co.pro adesso, hanno permesso a molti giovani e non solo di avere un posto di lavoro, oppure di non essere pagati in nero. D'altra parte, la situazione è tale che la collaborazione co.co.pro viene progressivamente sostituita attraverso un contratto come lavoratore autonomo oppure il “girare” il lavoratore ad una cooperativa di servizi, cioè a condizioni ben peggiori.

2.10.4 Note

[1] Jobs Act, ecco le novità degli otto decreti - Wired

[2] Addio ai contratti a progetto. E ora?

[3] NIdL

[4] Arriva lo «stipendio base» per i cocopro - Il Sole 24 ORE

2.10.5 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto di collaborazione coordinata e continuativa
- Diritto del lavoro italiano
- Lavoro parasubordinato
- Legge Biagi
- Pacchetto Treu

2.10.6 Bibliografia

- Oronzo Mazzotta, *Diritto del lavoro*, 2ª ed., Giuffrè, 2005, pp. 86–90.
- Belloni Davide, *Subordinazione e progetto non sono compatibili*, Analisi degli Artt. 62 e 69 D. Lgs. n. 276/2003, 24-06-2010. (Istruzioni pratiche per trasformare il contratto a progetto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e per ottenere il pagamento delle differenze retributive e contributive).

2.10.7 Collegamenti esterni

- L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro sul sito del CNEL
- Come funziona il Contratto a Progetto: Usi e Abusi - Bianco Lavoro
- INPS Canale informazioni - Approfondimenti: il lavoro a progetto
- Incompatibilità tra contratto a progetto e subordinazione - Istruzioni per la tutela del lavoratore

2.11 Contratto di lavoro intermittente

Il **contratto di lavoro intermittente** (o **a chiamata**, o, con pseudo-anglicismo, ***job on call***[1]) è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro “su chiamata”.

2.11.1 Istituzione

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto in Italia dal D. Lgs. n. 276/2003, meglio noto come Legge Biagi, ed è attualmente disciplinato dagli articoli da 33 a 40. Peculiare la vicenda di questi articoli: abrogati con la Legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*", al comma 45 dell'art. unico, escludendo, però, i contratti già in essere, e quelli nuovi ma

solo del settore turistico e dello spettacolo, purché vi fosse una regolamentazione da parte dei Contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sono stati reintrodotti dall'art. 39 comma 11 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, conv. nella legge n. 133/2008, in modifica quindi della Legge 247/2007, che pertanto con un peculiare effetto di reviviscenza ha prodotto il blocco dei predetti contratti solo dal 1º gennaio 2008 al 24 giugno 2008.

La Riforma Fornero, ovvero la legge 92/2012, ha limitato i casi di ricorso a tale tipologia contrattuale.

2.11.2 Ambito di applicazione

Esigenze che giustificano il ricorso al lavoro intermittente

Il contratto di lavoro a chiamata può essere concluso qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni a carattere discontinuo.

Le esigenze in forza delle quali si può ricorrere a questo contratto sono di regola stabilite dalla contrattazione collettiva. In assenza di previsioni specifiche nel contratto collettivo, il D.M. 23.10.2004 del Ministero del Lavoro, avvalendosi del potere provvisoriamente sostitutivo garantitogli dall'art. 40 del D. Lgs. n. 276/2003, ha autorizzato il ricorso al lavoro intermittente per tutte le attività definite *discontinue* o *di semplice attesa* dalla normativa sull'orario di lavoro. Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al Regio Decreto 6.12.1923 n. 2657, alla quale il D.M. 23.10.2004 opera un rimando diretto. Fra le numerose ed eterogenee categorie contemplate dal decreto (circa 50, alcune delle quali ormai obsolete) si possono citare, a puro titolo esemplificativo, le seguenti:

- Custodi, guardiani, portinai, personale di sorveglianza
- Addetti a centralini telefonici privati
- Receptionist di albergo
- Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti
- Addetti alle pompe di carburante
- Lavoratori dello spettacolo.

La L. 99/2013 ha stabilito che, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. Superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato. I contratti sottoscritti precedentemente all'entrata in vigore della L. 92/2012 cesseranno di produrre effetti dal 1º gennaio 2014.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato, quindi, nelle situazioni determinate dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e/o aziendale e nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (in ogni caso le prestazioni a chiamata si devono concludere entro il 25esimo anno) oppure di età superiore a 55 anni.

È inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie.

Soggetti interessati

Tutti i datori di lavoro possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente, con il solo limite dei divieti posti *ex lege*.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati i limiti imposti dal D.lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.

Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro incompatibili.

Divieti

Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi
2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero
3. nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione (salva diversa disposizione del contratto collettivo)
4. quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni -anche in questo caso salva diversa previsione della contrattazione collettiva).

2.11.3 Contratto e rapporto di lavoro

Contenuto del contratto

Il contratto di lavoro deve necessariamente precisare:

- Le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata

- La durata del contratto (che può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato)
- L'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione
- Il luogo di svolgimento del lavoro
- I tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione
- Le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività dedotta in contratto.

Tali indicazioni, che vanno precisate secondo le disposizioni dei contratti collettivi, sono richieste al solo fine probatorio.

Trattamento

Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione. Sono proporzionatamente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali.

L'indennità di disponibilità

Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità), il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una cosiddetta *indennità di disponibilità*. In questi casi, il contratto deve altresì precisare:

- il preavviso per la chiamata
- l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità

L'importo minimo dell'indennità è fissato dai contratti collettivi di settore, e non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile.

Su tale importo si calcolano anche i contributi previdenziali.

Il lavoratore che, per malattia o altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro.

Se è stata assicurata la disponibilità a chiamata, il lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore.

2.11.4 Note

[1] *Il Job on call o Contratto di lavoro intermittente*, dal *Portale INPS informa*

2.11.5 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto di lavoro a tempo parziale (o ad orario ridotto, o ancora "part time")
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratti di lavoro con funzione formativa
  - Contratto di apprendistato
  - Contratto di formazione e lavoro
  - Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto di lavoro intermittente **o a chiamata**
- Contratto di somministrazione di lavoro
  - Contratto di lavoro interinale

2.12 Contratto di collaborazione coordinata e continuativa

Il **contratto di collaborazione coordinata e continuativa** (spesso abbreviato in **co.co.co.**) è una forma di lavoro parasubordinato vigente nella legislazione italiana del lavoro, introdotta dal pacchetto Treu nel 1997.

2.12.1 Storia

Il pacchetto Treu nel 1997 disciplinò la materia, come sistemazione di precedenti disposti di legge ovvero:

- l'abrogazione di alcune disposizioni del codice civile italiano (es. art. 2097 c.c.):

Avvenuta ad opera dell'art. 9 della legge 18 aprile 1962, n. 230, per la tenuta del sistema previgente, che prevedeva il lavoro a tempo indeterminato come rapporto di lavoro "ordinario" (a parte, ovviamente, coloro i quali volontariamente optano per un lavoro in proprio);

- la successiva individuazione di fattispecie esulanti dallo schema classico del lavoro dipendente a tempo indeterminato, dapprima viste come eccezionali;

- la prassi della frantumazione dello schema contrattuale tipico del lavoro dipendente ed infine l'abrogazione del sistema stabilito dalla l.230/1962, nonostante le vacue petizioni di principio di cui alla dir. 70/99 CEE nella quale il rapporto a tempo indeterminato viene considerato come “forma comune” del rapporto di lavoro.

Sino al giugno 2015, ai sensi del d.lgs 10 settembre 2003, n. 276 e modifiche successive (legge Fornero) la collaborazione coordinata e continuativa non poteva più essere applicata se non attraverso un contratto a progetto, a parte taluni casi previsti per legge per i quali valeva ancora la forma co.co.co.[1]

2.12.2 Disciplina normativa

Fonti normative sono oltre che le norme sotto citate sul lavoro autonomo, sono quelle di cui all'art. 409 c.p.c. e poi, in particolare, quelle previdenziali e tributarie, che replicano il contenuto della disposizione del codice di procedura civile.

2.12.3 Caratteristiche

A parte questa modalità applicativa, la legge[2] prevede che sia ancora possibile utilizzare collaborazioni coordinate e continuative nei seguenti specifici casi[3]:

- personale della pubblica amministrazione;
- pensionati di vecchiaia che svolgono un'attività lavorativa;
- addetti di società sportive o associazioni sportive riconosciute dal CONI;
- amministratori e membri degli organi di controllo delle società;
- i rapporti lavorativi con gli iscritti ad albi o registri in relazione alle attività regolamentate per le quali sia richiesta l'iscrizione (ad esempio: liberi professionisti ordinistici oppure agenti e rappresentanti del commercio).

Pertanto, è tecnicamente errato affermare che il contratto di collaborazione coordinata e continuativa fosse stato abolito con il passaggio ai co.co.pro. Questo per due motivi:

- 1) la collaborazione a progetto era, giuridicamente, una tipologia di collaborazione coordinata e continuativa (ovvero quella inquadrata nell'ambito di un progetto, programma o fase di lavoro);
- 2) esistono altri ambiti, previsti per legge, per i quali si è potuto utilizzare ancora collaboratori co.co.co. (elenco sopra).

La collaborazione coordinata e continuativa è caratterizzata da:

- autonomia del lavoratore;
- coordinamento organizzativo operato dal committente;
- personalità della prestazione;
- continuità ovvero la costanza nel tempo della collaborazione, anche a tempo indeterminato, svincolata dal raggiungimento di traguardi: pertanto, *continuativa* significa perdurante nel tempo ovvero sganciata da scadenze/obiettivi (programmi o progetti).

2.12.4 Riforma del 2016

Con l'abolizione, dal giugno 2015, dei contratti co.co.pro., ad opera di uno dei decreti collegati al *Job Act* del governo Renzi, è ritornata in vigore (sino alla fine del 2015[4]) la legislazione sulle co.co.co. previgente alla riforma Biagi del 2003. Dal 2016 è prevista l'entrata in vigore della nuova collaborazione coordinata e continuativa che, quindi, sopravvivrà alla scomparsa della forma a progetto. Ad ogni modo la riforma 2016 prevede nuove definizioni e inquadramenti per le co.co.co.[5].

2.12.5 Note

[1] Professionisti.it

[2] L'ultimo aggiornamento è stato determinato dalla Riforma del lavoro Fornero entrata in vigore nel 2012 e successivamente convertita con modifiche nel 2014

[3] O meglio: la legge esclude i casi in cui si possibile utilizzare la forma co.co.pro. e pertanto vale la forma co.co.co.

[4] http://www.prontoprofessionista.it/articoli/2068/i-contratti-cococo-non-cessano-il-31122015/

[5] www.pmi.it

2.12.6 Bibliografia

- Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido, M. Brisciani, Pierluigi Rausei - *Nuovo Lavoro. Manuale Operativo*, IV edizione Wolters Kluver Italia 2008

2.12.7 Voci correlate

- Contratto a progetto
- Diritto del lavoro in Italia
- Pacchetto Treu
- Legge Biagi

2.12.8 Collegamenti esterni

- Inps-co.co.co.
- Inps Esclusioni co.co.pro.

2.13 Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il **contratto collettivo nazionale di lavoro** (abbreviato **CCNL**) è, nel diritto del lavoro italiano, un tipo di contratto di lavoro stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni rappresentanti dei lavoratori dipendenti ed i loro datori di lavoro ovvero dalle rispettive parti sociali in seguito a contrattazione collettiva e successivo relativo accordo.

2.13.1 Evoluzione storica

Il ventennio fascista e l'introduzione

L'introduzione del contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia si ebbe, durante il ventennio fascista, con la promulgazione della Carta del Lavoro, approvata dal Gran Consiglio del Fascismo il 21 aprile 1927, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927 che acquisì valore giuridico a partire dal 1941.[1] In essa, il contratto collettivo era istituito a strumento di sintesi del superamento della lotta di classe e, secondo un'impostazione di natura produttivistica[2]:

La Carta rendeva inoltre vincolante l'efficacia dei contratti, siglati dalle corporazioni dei lavoratori (corporativismo) allora si contavano 63325 riconosciute dalla legge, nei confronti di tutti i lavoratori:

Furono stabilite anche le prassi di compilazione e approvazione dei contratti, alla cui redazione erano obbligate a partecipare le associazioni sia dei lavoratori che datoriali:

La ratio sottostante il quadro in cui fu promulgata la Carta è quella del sindacalismo fascista teso, anche se lungo diverse e spesso conflittuali correnti sulla sua impostazione, ad assicurare un processo di *inclusione dell'individuo e del lavoratore all'interno delle strutture dello Stato* come furono proprio i sindacati che, dal 1926, divennero enti di diritto pubblico.[1]

Dal dopoguerra agli anni '60

Con la nascita della Repubblica Italiana, l'art. 39 della costituzione stabilì il principio che la regolamentazione dei rapporti di lavoro possa essere regolata da contratti collettivi stipulati a livello nazionale.

Tuttavia, prima degli anni sessanta il sistema di relazioni industriali dell'Italia era centralizzato e prevalentemente di matrice politica, e questa è stata la causa principale di una contrattazione collettiva debole e statica. La posizione dominante spettava ai contratti nazionali stipulati dai vertici del sindacalismo confederale che hanno così fissato quote minime contributive e gabbie salariali a livello nazionale lasciando così pochissimo spazio di intervento ai livelli inferiori di contrattazione collettiva, rappresentati dai contratti collettivi di categoria e aziendali.

Il boom economico del decennio conferì maggior peso e incisività ai lavoratori e dunque ai loro sindacati, favorendo una progressiva decentralizzazione del sistema sindacale italiano e dunque della contrattazione collettiva. Assumono mediocre importanza le contrattazioni collettive di categoria e aziendali, nei confronti delle quali il contratto nazionale di livello confederale opera una deroga ancora parziale per quanto riguarda i contenuti e i soggetti titolari alla loro stipulazione (possono concludere tali contratti solo i sindacati provinciali di categoria e non le Rappresentanze Sindacali Aziendali).

Gli anni 1968-1975

L'incisività dei sindacati italiani sul sistema di relazioni industriali dell'Italia raggiunge il suo culmine nel “biennio di lotta” 1968-1970 e questo spiega perché la prima metà degli anni settanta rappresentino il periodo di minore istituzionalizzazione (i vari livelli di contrattazione collettiva si prefigurano autonomi e indipendenti gli uni dagli altri) e di massimo decentramento (la funzione trainante delle relazioni industriali viene svolta dalla contrattazione collettiva aziendale). Si può capire dunque perché il periodo risulti caratterizzato anche da una forte bipolarità: la contrattazione collettiva nazionale di categoria non perde infatti il proprio fondamentale ruolo ma diventa strumento di estensione a livello nazionale delle innovazioni introdotte dai vari contratti collettivi aziendali.

La seconda metà degli anni '70

La profonda crisi economica nazionale e internazionale porta lo Stato a un maggiore interventismo nel settore delle relazioni industriali e alla creazione del meccanismo del cosiddetto “scambio sociale”, in cui lo Stato usa i mezzi di cui può disporre (concessione di agevolazioni fiscali agli imprenditori e promessa di una legislazione di sostegno ai sindacati) per incentivare i sindacati dei lavoratori e dei datori a cooperare, riducendo al minimo il conflitto tra loro, per aiutare il Paese a superare il difficile momento di crisi. Questo comporta un progressivo riaccentramento del sistema sindacale e un contemporaneo rovesciamento degli equilibri delle relazioni industriali: la funzione trainante spetta ora agli accordi cosiddetti *trilaterali* (sindacati dei lavoratori, degli imprenditori e istituzioni pubbliche) e la contrattazione collettiva aziendale, pur non perdendo il suo ruolo-chiave, è costretta a porsi principalmente come contrattazione difensiva.

Gli anni '80

La ripresa dopo la crisi e la rapidissima innovazione tecnologica portano il sistema delle relazioni industriali verso un nuovo decentramento, il quale si configura come una delle principali cause della debolezza sindacale: la contrattazione collettiva infatti, oltre a porsi obiettivi sempre più difensivi, riduce il proprio ambito e la propria efficacia.

Gli anni '90

La necessità di risanare il debito pubblico del Paese e di allinearsi ai requisiti indicati dall'UE per diventare paese membro dell'Euro portano il paese verso un progressivo riaccentramento delle relazioni industriali e verso quella che viene definita e istituzionalizzata nel Protocollo del 23 luglio 1993 come “concertazione sociale”, sistema di collaborazione tra maggiori confederazioni sindacali e Governo che prevede una sempre più ampia partecipazione dei primi alle decisioni di politica macro-economica di quest'ultimo. Consacrato anche dal cosiddetto *Patto di Natale del 1998* (introduttivo dei principi di “legislazione negoziata” e consultazione obbligatoria ma non vincolante”) il nuovo equilibrio di relazioni industriali prefigura un doppio livello di contrattazione in cui la definizione di ambiti, tempi, modalità di articolazione, materie e istituti del contratto collettivo aziendale sono predeterminati dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Gli anni 2000 e la concertazione

L'evoluzione del nostro sistema contrattuale e di relazioni industriali si presenta difficilmente decifrabile in prospettiva futura: se da un lato sarebbe augurabile un ridimensionamento del ruolo del contratto nazionale in favore di una valorizzazione della contrattazione aziendale, i Patti per l'Italia del 2002, sostituendo la concertazione con il meno incisivo “dialogo sociale”, hanno trasferito i rapporti confederazioni sindacali-Stato su un piano più specifico confinando però il ruolo dei primi nell'ambito dei pareri e delle raccomandazioni: questo ha portato parte della dottrina a ravvisare un indebolimento delle organizzazioni sindacali sul piano dei rapporti tra legge e contratto.

2.13.2 Caratteristiche e finalità

Nel settore del lavoro privato, esso è stipulato da e tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori (sindacato) e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (cosiddetta *parte normativa*) e alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (cosiddetta *parte obbligatoria*).

Nel settore della pubblica amministrazione italiana i soggetti interessati invece sono tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), che rappresenta per legge la P.A. nella contrattazione collettiva. La banca dati ufficiale è tenuta dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), che gestisce tra l'altro un archivio elettronico di tutti i CCNL (correnti e passati).

Le finalità essenziali del contratto collettivo sono quindi:

- determinare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore (commercio, industria metalmeccanica, industria chimica, ecc.), sia sotto l’aspetto economico (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello normativo (disciplina dell’orario, qualifiche e mansioni, stabilità del rapporto, ecc.).
- disciplinare i rapporti (cosiddette *relazioni industriali*) tra i soggetti collettivi.

In Italia, la contrattazione collettiva si svolge a diversi livelli, da quello interconfederale (cui partecipa spesso anche lo Stato, in funzione di mediatore nelle trattative tra le confederazioni dei lavoratori e quelle dei datori) a quello di categoria, a quello locale e aziendale. I contratti che hanno oggi maggiore rilevanza pratica sono i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), conclusi a livello di categoria.

2.13.3 Efficacia del contratto collettivo e sua estensione

Casi di estensione dell'efficacia del contratto collettivo

L'efficacia del contratto collettivo può essere estesa anche a chi non aderisce a una delle associazioni sindacali che lo ha stipulato, ma solo in limitate ipotesi. Se il contratto individuale contrasta con norme di legge, il giudice stabilisce il salario considerando le condizioni di trattamento economico contenute nel contratto collettivo. L'efficacia del contratto collettivo si estende anche a chi, pur non aderendo all'associazione stipulante, manifesta, con comportamenti concludenti ed in forma esplicita, la volontà di recepirne il contenuto.

Il contratto collettivo “di diritto comune”

La funzione del CCNL di dettare dei minimi economici e normativi validi per tutti i lavoratori di un certo settore è garantita, in quasi tutti gli ordinamenti che prevedono l'istituto, da specifiche procedure volte a estendere le norme collettive a tutti i soggetti (datori e prestatori) operanti in un dato settore.

Una disciplina di questo tipo non è mai stata introdotta nel sistema giuridico italiano, sebbene l'art. 39 della Costituzione repubblicana prevedesse che i sindacati, previo espletamento di una procedura di registrazione, potessero "rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce". La norma costituzionale restò tuttavia priva di attuazione per la resistenza delle stesse organizzazioni sindacali, le quali temevano, nel clima politico del primo dopoguerra, che la procedura di registrazione prevista dall'art. 39 consentisse allo Stato un eccessivo controllo sulla loro attività.
In particolare, l'obbligo di registrazione avrebbe comportato l'accettazione di un organo amministrativo che verificasse nel tempo che tanto gli statuti quanto la loro concreta attuazione rispettassero l'obbligo di avere un ordinamento interno democratico («È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica»). La registrazione non significa una limitazione della libertà sindacale o un controllo in senso stretto, non essendo seguita né da sanzioni né da provvedimenti che potrebbero annullare atti del sindacato, se questo non è registrato o non ha un ordinamento interno a base democratica. L'unica conseguenza possibile, sebbene rilevante, potrebbe essere la cessazione dell'efficacia obbligatoria dei contratti stipulati.

La Costituzione ha posto un limite minimo, quello della base democratica che ha come primo presupposto l'elettività, a fronte di una norma che conferisce agli accordi contrattuali un notevole potere: quello dell'efficacia di legge ordinaria, e quindi un potere legislativo *de facto* a due parti sociali, o addirittura al solo sindacato, se questi (come accaduto in passato) ottiene dal Governo la sottoscrizione di un contratto collettivo, senza la firma della controparte. Analogo presupposto della base democratica è previsto pure per il Parlamento. Tuttavia, la Costituzione non prevede che l'ordinamento a base democratica sia *l'unica condizione* per la registrazione del sindacato, e che quindi nuove leggi non possano introdurre delle limitazioni ulteriori (sebbene questo sia in sostanza già affermato al comma 2 «*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione* presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge»). È chiaro che le norme possono stabilire le modalità di registrazione, non introdurre con queste modalità nuovi obblighi-condizioni.

Di conseguenza, l'unico CCNL che le parti collettive sono oggi in grado di concludere altro non è che un contratto atipico (art. 1322 c.c.) disciplinato dalle norme sui contratti in generale (art. 1321 c.c.). Le norme collettive trovano pertanto applicazione, quantomeno in linea di stretto diritto, nei confronti dei soli iscritti alle associazioni sindacali (dei lavoratori e datoriali) che hanno stipulato il contratto. In questo senso si parla spesso di contratto collettivo "di diritto comune". L'assenza di una disciplina specifica ha causato non pochi inconvenienti, della cui soluzione si è fatta storicamente carico in massima parte la giurisprudenza. Per esempio, grazie all'applicazione di alcuni articoli del codice civile (art. 2077 c.c. e art. 2113 c.c.), sono rese invalide talune clausole contrattuali individuali difformi dal contratto collettivo. Inoltre la prassi giudiziaria estende tali contratti, in caso di controversia, anche ai soggetti non obbligati, sulla base dell'art. 36 della Costituzione italiana che prevede un diritto del lavoratore a una "retribuzione proporzionata", individuando nei contratti in questione la base per determinare il minimo contrattuale dovuto.

In base alla Cassazione, sentenza n. 1175/1993, i contratti collettivi di lavoro o altri accordi sindacali comunque validi *su scala nazionale*, assumono efficacia *erga omnes*, ovvero per tutti i lavoratori, soltanto se sono recipiti in un Decreto del Presidente della Repubblica o altro atto normativo.
L'efficacia *erga omnes* introdotta per i contratti aziendali locali, verso una serie indeterminata di soggetti e l'inderogabilità, equiparano di fatto il contratto collettivo locale ad una legge ordinaria. Diversamente da queste, il contratto collettivo non persegue in linea di principio l'interesse pubblico e il bene comune, ma interessi privati. È, infatti, emanazione di soggetti di diritto privato, quali i sindacati e le associazioni datoriali, che hanno lo scopo di tutelare l'interesse di due parti che, pur rilevanti, non sono l'intera società civile, e che può differerire da quello collettivo, senza che necessariamente i due finiscano col perseguire il bene comune pe runa sorta di mano invisibile. Quale atto di autonomia privata collettiva, il contratto collettivo può, nella forma massima della sua efficacia, avere forza di legge *tra le parti*.

Il contratto collettivo aziendale assume efficacia se è sottoscritto da un'organizzazione sindacale ammessa alla rappresentanza, in particolare se questa ha ricevuto a maggioranza un preventivo mandato di rappresentanza da parte dell'Assemblea di tutti i lavoratori (aperta anche ai non iscritti al sindacato), e/o una successiva ratifica dell'accordo da parte di assemblee totalitarie.
I contratti aziendali sono una mera scrittura privata senza alcun valore vincolante tra le parti: se in altre parole, una parte contraente non osserva quanto sottoscritto, né il giudice del lavoro né altro soggetto pubblico è tenuto all'applicazione dell'accordo, delle eventuali sanzioni previste per gli inadempienti e a ordinare la sua esecuzione forzata.
Viceversa, i contratti collettivi di lavoro *nazionali* e territoriali (almeno a livello di provincia) hanno valore di legge tra le parti (e rispettivi iscritti), e al contempo quelli individuali di lavoro fra datore e dipendente hanno maggiore efficacia vincolante di quelli aziendali, se sottoscritti davanti alle Commissioni di Certificazione provinciali di cui alla Legge Biagi, perché con la certificazione acquisiscono forza di legge tra le parti e di atto amministrativo opponibile a soggetti terzi. I contratti collettivi aziendali non sono ammessi alla certificazione di cui alla Legge

Biagi.

I tentativi di estensione dell'ambito di efficacia

Già a partire dagli anni cinquanta, le corti italiane tentarono in vari modi di estendere l'ambito di applicabilità del contratto anche ai soggetti non iscritti, in modo da garantire a tutti i lavoratori (anche dipendenti da datori di lavoro non aderenti alle organizzazioni stipulanti) uno standard minimo di trattamento economico e normativo.

La giurisprudenza realizzò l'estensione dell'applicabilità seguendo varie strade:

- la principale operazione giurisprudenziale fece leva sull'art. 36 della Costituzione, norma che riconosce il diritto a una retribuzione "sufficiente" ad assicurare "un'esistenza libera e dignitosa" a tutti i lavoratori e alle loro famiglie. I giudici affermarono l'immediata applicabilità del precetto costituzionale anche nei rapporti tra privati, e interpretarono il concetto di "retribuzione sufficiente" facendo riferimento ai minimi tariffari previsti dai CCNL, applicando di fatto tali disposizioni contrattuali anche ai rapporti di lavoro intercorrenti tra soggetti non iscritti alle organizzazioni sindacali. Tale orientamento giurisprudenziale, a tutt'oggi sostanzialmente immutato, precluse ai datori di lavoro non iscritti di retribuire i dipendenti in misura minore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;
- i giudici affermarono successivamente che il datore di lavoro iscritto a un'associazione stipulante ha sempre l'obbligo di applicare il CCNL nei confronti di tutti i suoi dipendenti, quindi anche a quelli non iscritti al sindacato (Cassazione, 13.08.1997, n. 7566). Per di più, fu introdotta una presunzione relativa di adesione del datore di lavoro all'associazione stipulante, superabile solo eccependo la non iscrizione entro la prima udienza (Cassazione, 26.02.1992, n. 2410);
- la giurisprudenza ritenne infine che il contratto collettivo dovesse essere applicato nella sua interezza e a tutti i dipendenti ogni qual volta il datore vi avesse aderito, esplicitamente (per es. rinviando alla disciplina del CCNL nella lettera di assunzione) o implicitamente (per es. applicando istituti e norme significative del contratto collettivo).

Operazioni di estensione dell'efficacia del CCNL furono in più occasioni tentate anche dal legislatore. Il tentativo più rilevante fu intrapreso con la cosiddetta *legge Vigorelli* (legge 14 luglio 1959 n. 741), con la quale il Parlamento delegò il Governo a recepire in un atto avente forza di legge i contenuti dei contratti collettivi di diritto comune stipulati sino a quel momento, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo a tutti gli appartenenti a una stessa categoria. Contro la legge Vigorelli furono avanzati da più parti dubbi di legittimità costituzionale, che tuttavia la Corte costituzionale superò in base alla considerazione che la legge delega era «provvisoria, transitoria ed eccezionale». Minor fortuna ebbe la legge di proroga che il Parlamento approvò l'anno successivo, la quale, non potendosi più considerare "eccezionale", fu dichiarata dalla Corte costituzionalmente illegittima per contrasto con l'art. 39 Cost.

Tra i tentativi legislativi di estendere l'ambito di efficacia dei CCNL di diritto comune va inoltre ricordato l'art. 36 dello Statuto dei lavoratori (l. 300/70), che impone all'appaltatore di opere pubbliche di applicare ai propri dipendenti condizioni non inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva. Il medesimo obbligo è imposto dalla legge 389/89 all'imprenditore che voglia fruire della cosiddetta *fiscalizzazione degli oneri sociali*.

2.13.4 Soggetti stipulanti, forma, durata e rinnovo

Il contratto collettivo di lavoro è usualmente concluso dalle associazioni sindacali di categoria che rappresentano i datori e i lavoratori operanti in un certo settore. A livello aziendale, il contratto può essere stipulato anche dal singolo datore di lavoro, che è legittimato a condurre le trattative con le organizzazioni sindacali aziendali ovvero con un gruppo, anche spontaneo e non sindacalizzato, di lavoratori.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno chiarito che anche per il CCNL, come per la generalità dei contratti, vale il principio della libertà di forma (Cassazione, S.U., 22.03.1995, n. 3318). Di norma, i contratti collettivi sono tuttavia conclusi per iscritto per comprensibili ragioni di chiarezza.

La durata del contratto è fissata dalle parti stipulanti. Il contratto collettivo nazionale di categoria ha una durata di tre anni sia per la parte normativa che per la parte economica. Prima del 2009, cioè prima dell'accordo interconfederale tenutosi il 15 aprile 2009 la durata era distinta tra parte normativa e parte economica, quattro anni per la parte normativa e di due anni per quella attinente alla retribuzione. Alla scadenza del termine, conformemente ai principi generali, il CCNL cessa di produrre effetti e non è più vincolante. La Corte di Cassazione ha infatti recentemente chiarito che l'art. 2074 c.c. non si applica ai contratti collettivi di diritto comune (Cassazione, 17.01.2004, n. 668). Anche dopo la scadenza del contratto, in ogni caso, conservano la loro efficacia le clausole attinenti alla retribuzione, atteso il rilievo costituzionale della prestazione contrattualmente dovuta al lavoratore.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata tre mesi prima della scadenza dello stesso, con la presentazione delle cosiddette "piattaforme rivendicative". Negli ultimi tre mesi di vigenza del contratto e nel mese successivo le parti collettive hanno l'obbligo di non intraprendere ini-

ziative di lotta sindacale. Se il contratto scade senza che le parti collettive trovino un accordo per il rinnovo, ai lavoratori è dovuta la cosiddetta *indennità di vacanza contrattuale*, cioè un importo addizionale che ha la funzione di preservare la retribuzione (quantomeno in parte) dagli effetti dell'inflazione.

La legge italiana non obbliga le parti sociali a sedersi intorno a un tavolo e a giungere a un nuovo accordo entro tempi prestabiliti dopo la scadenza del CCNL: la concertazione non è riconosciuta nell'ordinamento giuridico come una fonte “obbligata” del diritto del lavoro, che ha competenza esclusiva su certi temi. In sede di rinnovo, se vi sono evidenti difficoltà delle parti sociali a pervenire a un accordo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può decidere di passare ai cosiddetti "lodi governativi”, in cui le condizioni del nuovo contratto sono dettate dalla pubblica autorità, che vincola le parti sociali a sottoscriverlo, ovvero le impone per decreto.

Con decreto del Governo o del Presidente della Repubblica possono essere riprese parti del CCNL, che ricevono forza di legge *erga omnes*, per tutti i lavoratori appartenenti a una categoria.

2.13.5 Esigibilità dei contratti

I contratti collettivi sono qualificati come un contratto di diritto comune che pertanto non esplica efficacia *ultra vires* (ossia verso terzi), vincolando solamente le parti firmatarie (principio della rappresentanza di diritto comune). Si considerano soggetti terzi non vincolati, in particolare, anche le associazioni di secondo grado ad esse aderenti, che non ereditano diritti od obblighi previsti negli accordi. Nell'ordinamento italiano vige il principio della autonomia e pariteticità delle fonti collettive, per il quale le Confederazioni non possono assumere obblighi giuridicamente vincolanti che producano effetto direttamente in capo alle Associazioni aderenti.

Ciò vale per:

- accordi di pari livello (es. nazionali): Accordo Interconfederale del 28/06/2011 firmato da CGIL, ma non dalla FIOM, e non direttamente applicabile da CGIL alla associazione di categoria a questa aderente[3];
- fra accordi di differente livello, per i quali non esiste una gerarchia, avendo tutti pari dignità e forza vincolante in quanto tutti contratti di diritto comune, cui non si applica il principio di gerarchia e specialità proprio delle fonti legislative[4].

A nulla rileva l'estensione della validità territoriale dell'accordo, ovvero che l'associazione sindacale firmataria a livello provinciale aderisca a una regionale , e questa a una nazionale. I contratti di diritto comune operano nell'ambito del diritto privato e quindi non di possibile sovraordinazione di una parte rispetto a un'altra, come accade nel diritto pubblico. Oltre a essere equiordinate, le parti sindacali sono autonome in modo paritetico a tutti i livelli (nazionale tra Confederazioni e Associazioni di categoria, e soggetti locali e Camere del Lavoro), in quanto soggetti giuridicamente e amministrativamente distinti (es. Statuto CGIL, art. 25, 1° comma), che hanno una propria struttura interna e organo rappresentativo eletto. Ogni contratto è espressione di autonomia contrattuale pariordinata, con la confermata conseguenza che non vi è alcun rapporto di superiorità dell'uno sull'altro, e quindi di automatica potenzialità invalidante dell'uno nei confronti dell'altro.

Pertanto, un sindacato di categoria può firmare un contratto con il sindacato Confederale e i datori, e poi un successivo CCNL di settore non conforme, senza che questo sia nullo. In secondo luogo, se il sindacato di categoria non sottoscrive un accordo che è firmato dal sindacato Confederale (es. FIOM vs CGIL), il contratto Confederale non comporta diritti o obblighi verso le sigle di categoria, che sono considerati <<terzi>>.
Il CCNL può essere esteso a favore di terzi non firmatari a discrezione del giudice, se questi ravvisa interpreta un effetto favorevole dei terzi -come l'acquisizione di un diritto senza nuovi obblighi-, e che il sindacato firmatario porta interesse (art. 1411 c.c.).

Per la prima volta, il 15 ottobre 2013 l'ABI ha comunicato ai sindacati di categoria e al Governo di non utilizzare più il CCNL del settore bancario come contratto collettivo applicabile, dieci mesi prima della sua scadenza e rinnovo. Essendo la scelta del CCNL applicabile a discrezione del datore, di fatto si configura in qualsiasi momento un diritto di recesso unilaterale non opponibile anche in presenza di accordi unitari e in un primo momento applicati in azienda.

Esigibilità delle regole di condotta

Per analogo motivo, sono distinte regole di validità e regole di comportamento, per cui il contratto è nullo solo se viola norme imperative nella sua struttura o contenuto (art. 1418, 1° comma), non per la condotta delle parti antecedente o successiva, pure se antisindacale.
Il rispetto delle regole di comportamento non è esigibile né in termini di nullità degli accordi, né con ordini ad adempiere:

- non essendo la nullità una sanzione espressamente prevista da una legge (art. 1418, 3° comma), gli accordi separati restano validi anche se è rilevata d'ufficio dal giudice la violazione delle regole concordate tra le parti per l'ammissione di un sindacato alle trattative fino all'approvazione finale degli accordi (quali quorum di rappresentatività, referendum dei lavoratori, ecc.), su istanza di chiunque vi abbia interesse (ex art. 1421 c.c.);

- il CCNL quale accordo di diritto comune cui si applicano le regole civilsitiche in materia di autonomia contrattuale e formazione della volontà negoziale, preclude al giudice il potere di pronunciare un ordine di partecipazione alle trattative[5].

La violazione di regole interconfederali non ha conseguenze a livello civilistico sull'efficacia o validità della contrattazione di livello inferiore. Eventualmente, può comportare conseguenze a livello endoassociativo, se e in quanto previsto dai singoli statuti.

Giudice competente

L'accertamento della nullità delle clausole di un contratto collettivo non è qualificato come controversia di lavoro individuale e, dato il suo valore non determinabile, compete al giudice ordinario, sia che il sindacato non firmatario ricorra avverso associazioni dei datori che verso altri sindacati firmatari[6].

La legge 80/2005

In base alla legge 14 maggio 2005, n. 80, che modificò l'art. 474 del c.p.c., sono titoli esecutivi gli altri atti cui la legge attribuisce stessa efficacia delle sentenze e atti pubblici o notarili(n. 1), cambiali o titoli di credito (n. 2), e le scritture private autenticate (n.39 limitatamente all'obbligazione di somme di denaro in essi contenuti.
In assenza di una esplicita previsione di legge che equipari l'efficacia dei contratti collettivi ad atti pubblici idonei a formare un titolo contrattuale esecutivo, vale comunque il n. 3 che limitatamente alla sola parte economica, rende i contratti collettivi esigibili in materia di aumenti salariali.

La norma si applica a vantaggio del lavoratore dipendente, non esistendo in genere obbligazioni di denaro a favore del datore (se non di ammontare trascurabile). Per quanto riguarda la parte normativa, diventa esigibile la retribuzione di giornate di assenza dal lavoro giustificate dal contratto (malattia, permessi di studio, ecc.).

I contratti collettivi sono qualificabili come una scrittura tra soggetti di diritto privato (o altro atto avente maggiore forza di legge) autenticata in presenza di pubblico ufficiale, per la quale prima e al momento della stipula sussistono altri elementi tipici di un atto pubblico idoneo come titolo esecutivo, quali: un controllo di legalità (assenza di vizi che rendono nullo o annullabile il contratto), e un controllo della rispondenza fra dichiarazione e volontà delle parti firmatarie.

La legge 148/2011

La legge 14 settembre 2011, n. 148 (legge finanziaria per l'anno 2011) ed in particolare l'art. 8 modifica la disciplina dei contratti collettivi nazionali, che diventano derogabili, sia per la parte normativa che per quella retributiva, da quelli territoriali e aziendali in materia di: installazione di impianti audiovisivi, mansioni / classificazione e inquadramento professionale, orario di lavoro, assunzioni con tutte le tipologie di contratti, licenziamento ad eccezione di quello discriminatorio e tutela della maternità.

I contratti collettivi a tutti i livelli restano vincolati al rispetto della Costituzione, delle convenzioni internazionali e del diritto dell'Unione europea. Con l'art. 8, i contratti collettivi aziendali assumono per la prima volta efficacia *erga omnes*, diventano efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce, a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza di tutti i lavoratori dell'azienda (iscritti ai sindacati firmatari dell'accordo, ad altre o a nessuna associazione sindacale). Per la prima volta in Italia viene introdotta l'esigibilità dei contratti aziendali davanti al giudice del lavoro.

Con l'art. 8, il potere di firmare questi accordi spetta alle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. La legge non specifica le modalità operative e le garanzie effettive di segretezza del voto. L'esigibilità dei contratti aziendali non è retroattiva.

Resta inattuato e non recepito da norme di legge, l'accordo interconfederale sottoscritto il 28 giugno 2011 da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, e valido per tutti i contratti collettivi.
Tale accordo prevedeva di rendere validi ed esigibili per tutti i lavoratori gli accordi firmati a livello aziendale dalla maggioranza della Rappresentanza sindacale aziendale (Rsa) oppure dalla maggioranza della Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu), senza la necessità del referendum approvativo di tutti i lavoratori.

Accordi sindacali sulla rappresentanza

Le fonti normative sono: Accordo del 28 giugno 2011, Accordo del 31 maggio 2013, Accordo del 10 gennaio 2014 (detto Testo Unico sulla Rappresentnanza, ma in realtà non recepito da norme di legge), Convenzione INPS-Confindustria-Sindacati del 16 marzo 2015.

La Convenzione affida all'INPS il compito di raccogliere, rilevare e certificare a cadenza mensile il numero (medio annuo) di deleghe sindacali aggregate e *non nominative*, per Federazione e riferibili ad uno stesso contratto collettivo nazionale, dettagliato poi per singolo sindacato, azienda e provincia. Il dato è fondamentale per il calcolo della 'soglia' al 5% per sedere al tavolo della contrattazione nazionale, e del 50% + 1 (la maggioranza semplice) per approvare gli accordi.

La Convenzione ha validità per tre anni, senza rinnovo automatico, non definisce norme transitorie per la sua applicazione immediata ai numerosi contratti collettivi in scadenza e rinnovo per il 2016 (contratti validi per tre anni che cesseranno di avere validità quando la Convenzione stessa, senza una sua applicazione di fatto).

2.13.6 Identificazione del contratto collettivo applicabile

Dopo l'abrogazione del sistema corporativo, si ritiene che non sia più applicabile l'art. 2070 c.c., norma che permetteva di individuare il CCNL applicabile facendo riferimento alla "attività effettivamente esercitata dall'imprenditore". Un orientamento giurisprudenziale consolidato considera in primo luogo, ai fini dell'individuazione del contratto applicabile, la concreta volontà delle parti, espressa esplicitamente nel contratto individuale ovvero desumibile dall'applicazione continuata e non contestata di un certo CCNL. Si fa invece riferimento alla categoria economica in cui opera l'azienda quando la retribuzione contrattuale risulti inadeguata, ai sensi dell'art. 36 Cost., rispetto all'attività lavorativa prestata dal dipendente.

2.13.7 Interpretazione

In quanto contratto di diritto comune, il CCNL deve essere interpretato secondo i criteri ermeneutici dettati dal codice civile agli artt. 1362 ss c.c.. L'interprete deve quindi ricercare la "comune volontà delle parti", riferendosi

1. all'elemento letterale delle clausole
2. al comportamento complessivo delle parti, anche posteriore alla conclusione del CCNL
3. al contesto contrattuale, interpretando le clausole del contratto le une per mezzo delle altre

Va precisato che, secondo la giurisprudenza, i contratti collettivi corporativi ancora in vigore conservano la loro originaria natura normativa e devono quindi essere interpretati secondo le specifiche disposizioni sull'interpretazione della legge (art. 12 prel. c.c.)

2.13.8 Rapporti tra CCNL e altre fonti

Il rapporto di lavoro è disciplinato da una molteplicità di fonti: legge, contratti collettivi e contratto individuale. Quando una fonte è gerarchicamente sovraordinata rispetto a un'altra, la regola generale è nel senso che la fonte inferiore (il contratto individuale rispetto al CCNL, il CCNL rispetto alla legge) possa derogare a quella superiore solo in senso più favorevole ai lavoratori (cosiddetta derogabilità in melius) e mai in senso a essi sfavorevole (inderogabilità in peius).

IL CCNL non ha mai efficacia abrogativa nei confronti delle leggi ordinarie, salvo il caso (verificatosi una sola volta in Italia) di recepimento delle disposizioni del contratto in un atto avente forza di legge.

Se tra le fonti non sussiste un rapporto di gerarchia (es. rapporto tra contratti collettivi, anche di diverso livello), il contrasto si risolve secondo il criterio della successione temporale, in quanto un contratto collettivo successivo può sicuramente derogare, anche in senso peggiorativo, rispetto alla disciplina collettiva previgente. La giurisprudenza ha più volte sottolineato che non esiste un diritto alla stabilità nel tempo di una disciplina prevista dal contratto collettivo, per cui il successivo CCNL può liberamente incidere anche su situazioni in via di consolidamento, con il solo limite dei diritti acquisiti.

Schematicamente, i rapporti tra le fonti del rapporto si regolano come segue:

- Rapporto tra CCNL e legge: il rapporto è gerarchico, per cui il CCNL può derogare solo in senso migliorativo per i prestatori. Vi sono tuttavia casi, espressamente previsti ex lege, in cui la stessa legge autorizza la contrattazione collettiva a introdurre deroghe peggiorative rispetto alla disciplina legale (si segnala, tra le altre, la l. 223/91, che consente alla contrattazione collettiva, nei casi di gravi crisi aziendali, di superare il divieto di demansionamento previsto dall'art. 2103 c.c. come alternativa ai licenziamenti collettivi)
- Rapporto tra CCNL dello stesso livello: il rapporto è paritario, quindi il contratto successivo può modificare quello precedente anche in senso peggiorativo, con il solo limite dei diritti quesiti (cioè definitivamente acquisiti al patrimonio dei lavoratori). Di norma viene modificata solo la parte oggetto delle piattaforme rivendicative, lasciando per il resto inalterato il testo previgente.
- Rapporto tra CCNL e contratto individuale: il rapporto è gerarchico, per cui il contratto individuale può derogare a quello collettivo solo in senso migliorativo per il lavoratore.

2.13.9 Altre tipologie di contratto collettivo

Nel nostro ordinamento sono ancora oggi presenti, accanto ai contratti collettivi di diritto comune, altri due tipi di contratto collettivo. Sono anzitutto ancora in vigore, sebbene con una limitata rilevanza pratica, i CCNL recepiti in decreto ai sensi della legge Vigorelli del 1959, di cui già si è detto in precedenza. Vigono inoltre gli ancor più risalenti contratti collettivi "corporativi", conclusi durante il periodo fascista e aventi efficacia *erga omnes* in quanto

fonti del diritto ai sensi dall'art. 1, n. 3, del codice civile del 1942. Tali CCNL, mantenuti in vita dal D.lgs.lgt. 23.11.1944, n. 369 nonostante l'abrogazione del sistema corporativo, non hanno più alcun'applicazione, in quanto sono stati superati dalla successiva contrattazione collettiva di diritto comune (che per la giurisprudenza ha integralmente sostituito la disciplina corporativa nonostante la diversità di fonte).

2.13.10 La certificazione

Il CCNL metalmeccanico 2012-2017 è stato il primo ad affidare ad Enti Bilaterali di imprese e sindacati firmatari (Legge 81/2008, art. 10) la certificazione dei contratti individuali e di quelli collettivi territoriali, ricondotte così ad un'unica disciplina.Ad una camera di privati rappresentanti di associazioni sindacali e di datori è attribuita la potestà di una certificazione che ha forza pari a un atto amministrativo opponibile a terzi, pur non essendovi parte pubblici ufficiali, né un presidente terzo e imparziale rispetto alle parti firmatarie. Può non essere rappresentato il lavoratore iscritto a un sindacato non firmatario di accordi.

2.13.11 Note

[1] Giuseppe Parlato, *Il sindacalismo fascista. Dalla grande crisi alla caduta del regime (1930-1943)*, vol.2, Bonacci, Roma, 1989.

[2] Alberto Acquarone, *L'organizzazione dello Stato totalitario*, Einaudi, Torino, 1965.

[3] Trib. di roma., III sez. Civile, 13 maggio 2013

[4] Cass. 19351/07 e 12098/10

[5] Tribunale di Roma, III sez. Civile, 13 maggio 20132

[6] Cass. n. 11144/95

2.13.12 Bibliografia

- Giuseppe Parlato, *Il sindacalismo fascista. Dalla grande crisi alla caduta del regime (1930-1943)*, vol. 2, Bonacci, Roma, 1989.
- Francesco Perfetti, *Il sindacalismo fascista. Dalle origini alla vigilia dello Stato corporativo (1919-1930)*, vol. 1, Bonacci, Roma, 1988.
- Alberto Acquarone, *L'organizzazione dello Stato totalitario*, Einaudi, Torino, 1965.

2.13.13 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto collettivo aziendale di lavoro
- Corporativismo
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Datore di lavoro
- Diritto del lavoro in Italia
- Diritto sindacale
- Edmondo Rossoni
- Decreti Vigorelli
- Sindacalismo fascista

2.13.14 Collegamenti esterni

- CCNL Chimico Farmaceutico
- L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro sul sito del CNEL
- Lettera di dimissioni
- Personale Enti Locali.

2.14 Contratto collettivo aziendale di lavoro

Un **contratto aziendale di lavoro**, in Italia, è un contratto collettivo stipulato fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali e/o unitarie.

2.14.1 Cenni storici

2011

L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, sottoscritto in via definitiva il 21 settembre da Confindustria, CGIL, CISL, UIL e dai sindacati di categoria metalmeccanici (eccetto la FIOM) introduce delle novità in merito alla questione della rappresentanza-rappresentatività sindacale, all'efficacia del contratto aziendale e al suo rapporto con gli altri contratti collettivi:

- relazione gerarchica fra la fonte collettiva nazionale e territoriale, e quella aziendale: il CCNL nazionale ha la funzione di garantire trattamenti economici e normativi uguali per tutti i lavoratori di un settore ovunque impiegati (art. 2), e la contrattazione aziendale *si esercita per le materie delegate* dal CCNL nazionale o dalle legge (art. 3), ovvero per le materie concorrenti contratto nazionale-aziendale, in quanto derogabili da quello aziendale.

- ampia derogabilità del contratto nazionale, nella parte normativa: in situazione di crisi o per nuovi investimenti, gli accordi aziendali possono derogare il contratto nazionale <<per la disciplina della prestazione lavorativa, gli orari o l'organizzazione del lavoro>>, senza un limite temporale di validità (art. 7). Tuttavia, non viene meno una gerarchia tra le fonti collettive, in quanto il contratto aziendale può derogare quello nazionale soltanto con la firma dei sindacati territoriali (oltre alle RSA/RSU), che più direttamente rispondono alle rappresentanze nazionali; inoltre si rinvia al rinnovo dei contratti collettivi nazionali, che può introdurre altre limitazioni alla derogabilità. È esclusa la derogabilità della parte economica.

- clausola di tregua sindacale: i contratti collettivi aziendali possono prevedere il divieto di sciopero, valido per tutta la durata fino al successivo rinnovo. La clausola di tregua sindacale vincola i sindacati aziendali (RSA ed RSU) a non indire scioperi, non i lavoratori che conservano il diritto a partecipare a scioperi indetti dalle rappresentanze sindacali nazionali e territoriali (art. 6).

- efficacia *erga omnes*: i contratti aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza, e tutte le associazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale operanti in azienda (art. 3).

- rappresentanza e rappresentatività aziendale: il contratto aziendale è valido se:

  - è firmato dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette (art. 3);
  - è firmato dalle rappresentanze aziendali (RSA) che abbiano la maggioranza delle deleghe sindacali raccolte in azienda (art. 4);
  - non è sottoposto a referendum abrogativo di tutti i lavoratori, ovvero non è raggiunto il *quorum* del 50%+1 degli aventi diritto: il referendum può essere richiesto entro 10 giorni dall'accordo, da una RSA non firmataria oppure con la firma del 30% dei lavoratori in forza (art. 4).

Si evidenziano alcuni aspetti di rilievo non disciplinati, e alcune differenze rispetto ad altri Paesi europei:

- clausola di tregua sindacale: diversamente da altri Paesi (es. Germania), la clausola di tregua sindacale non è subordinata alla rinuncia da parte del datore all'apertura di procedure di licenziamento collettivo;

- efficacia degli accordi sottoscritti dalle RSA: non è prevista una soglia minima di rappresentatività rispetto al totale dei lavoratori in forza in azienda, cui si applica l'accordo, benché la maggioranza dei lavoratori (non conteggiata) potrebbe non essere iscritta ad alcun sindacato e non avere autorizzato alcuna ritenuta in busta paga;

- segretezza del voto: non sono previste garanzie minime di sgretezza del voto nelle'elezione della RSA, RSU e nei referendum abrogativi;

- referendum abrogativo: non è previsto il referendum abrogativo parziale, vale a dire per singoli articoli dell'accordo aziendale, né per accordi sottoscritti dalla RSU. Il referendum abrogativo non esplica un effetto vincolante per un certo periodo di tempo (al contrario ad esempio dei referendum nazionali che vincolano per 10 anni dall'approvazione di leggi ad essi in antitesi): nulla vieta alle RSU di firmare un contratto aziendale invariato e successivo ad un referendum abrogativo.

2013

L'Accordo Interconfederale del 31 maggio 2013 stabilisce che la rappresentanza viene determinata dalla media semplice delle percentuali relative:

- dei voti nelle elezioni della RSU, per i soli sindacati firmatari dell'accordo;

- del numero di deleghe sindacali certificate dall'INPS, per qualsiasi associazione sindacale.

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro aggrega i due dati e calcola la rappresentanza di ogni associazione sindacale. È ammessa al rinnovo dei contratti l'associazione sindacale che ha almeno il 5% di rappresentanza.

Il contratto è valido per tutti se firmato da sindacati che hanno complessivamente il 50% + 1 della rappresentanza, e dopo referendum approvativo dei lavoratori (certificato e a maggioranza semplice).

2.14.2 Caratteristiche

Nell'ordinamento italiano, il contratto aziendale non è esigibile per via giudiziaria dalle parti sociali. Salvo diversa indicazione in un accordo fra sindacati con vecchi e nuovi proprietari dell'impresa, il contratto aziendale diviene non applicabile in caso di modifica della titolarità dell'azienda (per fusione, acquisizione, cessione di ramo), anche se si tratta di cambio formale riconducibile in sostanza al medesimo datore. In particolare, il personale esternalizzato perde eventuali superminimi individuali e collettivi.

Questo accordo è detto clausola di salvaguardia sociale, e può prevedere la sola conservazione dei posti lavoro (clausola di salvaguardia occupazionale) ovvero anche la continuità del precedente contratto aziendale (clausola di salvaguardia contrattuale).

2.14.3 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Contratto collettivo nazionale di lavoro

Capitolo 3

Classificazione dei lavoratori in Italia

3.1 Dirigente

Un **dirigente**, nel diritto del lavoro italiano, è un tipo di lavoratore dotato di particolari poteri e funzioni.

3.1.1 Caratteristiche e poteri

Il codice civile italiano prevede all'art 2095, tra le categorie di lavoratori subordinati, quella dei *dirigenti*, demandando alla legge e alle norme corporative la determinazione dei requisiti di appartenenza alla stessa. Poiché nessuna legge vigente determina tali requisiti e le norme corporative non esistono più dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo fascista, gli stessi vanno ricercati nella contrattazione collettiva.

Il ruolo del dirigente si caratterizza per:

- i poteri di disposizione, coordinamento e controllo di cui è investito, che si estendono all'intera azienda o ad una parte di essa;
- l'autonomia di cui gode nei confronti del datore di lavoro, sicché quest'ultimo non opera una vigilanza immediata nei suoi confronti;
- l'elevata discrezionalità con la quale può assumere le sue decisioni.

Nella pratica non è sempre facile stabilire se un lavoratore rientrerebbe nella categoria dei dirigenti, soprattutto perché il confine tra la stessa e la categoria immediatamente inferiore dei quadri è piuttosto sfumato. D'altra parte talvolta la contrattazione collettiva fa rientrare nella dirigenza ruoli lavorativi privi di effettivo contenuto manageriale, come ad esempio alcune figure di *professionals*.

L'appartenenza o meno alla dirigenza ha un rilievo non indifferente per il trattamento giuridico del lavoratore giacché non mancano nel diritto del lavoro italiano norme riferite unicamente ai dirigenti. Tali norme delineano un trattamento *in negativo* rispetto a quello degli altri lavoratori, nel senso che il dirigente è sottratto all'ambito di applicazione di una serie di norme poste a garanzia del lavoratore. Tra le altre si possono ricordare le norme in materia di orario di lavoro, quelle in materia di contratti a tempo determinato e, soprattutto, quelle sul licenziamento individuale e collettivo. Al dirigente, infatti, non si applicano le norme limitative del licenziamento contenute nella legge 15 luglio 1966, n. 604 e nella legge 20 maggio 1970, n. 300 per cui è possibile nei suoi confronti il cosiddetto recesso *ad nutum*, non sorretto da giusta causa o da giustificato motivo, con l'unico vincolo, posto dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, della forma scritta dell'atto di recesso, pena la sua inefficacia.

Si noti che:

- nelle aziende medio-grandi i dirigenti possono spesso avere dei dirigenti come capi (ovviamente questi hanno un ruolo più rilevanti e di vertice); ad esempio: il direttore di produzione risponde al direttore di stabilimento;
- nelle aziende medio-piccole, i dirigenti (quando esistono) rispondono tipicamente ad un membro del consiglio di amministrazione oppure, direttamente, al titolare;
- non sempre un direttore (ovvero il capo, con ruolo manageriale, di una funzione organizzativa) è un dirigente (ad esempio i quadri con potere direttivo oppure i consulenti con carica di *temporary manager*) e, d'altra parte, molti dirigenti, di ruolo inferiore oppure operativo, non sono direttori.

3.1.2 La rappresentanza sindacale

Numerose organizzazioni sindacali e associazioni professionali sono attive, in Italia, nella rappresentanza dei dirigenti.

Per i dirigenti dei settori privati le principali sono: Dircredito (settore bancario), Federmanager (industria), Fenda (agricoltura), Fidia (assicurazioni) e Manageritalia (terziario).

Per i dirigenti del pubblico: Apvvf (Vigili del Fuoco), Anp (scuola), Anpri (ricerca), Aupi (psicologi), Cimo-Asmd (medici ospedalieri), Direl (Enti locali),

Direr (Regioni), Sindirettivo (Banca D'Italia) e Unadis (Ministeri).

Queste organizzazioni, insieme ad altre, sono riunite in due diverse confederazioni: Cida e Confedir-Mit.

3.1.3 Nella pubblica amministrazione

Nella pubblica amministrazione italiana un dirigente è un lavoratore dipendente dello stato o altro ente pubblico incaricato di dirigere un ufficio pubblico.

Ad un dirigente possono inoltre essere attribuite funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o la rappresentanza legale della propria amministrazione in contesti internazionali.

3.1.4 Altri progetti

- Codice Civile - Libro Quinto/Titolo II#Sezione II: Dei collaboratori dell'imprenditore su wikisource.it

3.1.5 Voci correlate

- Cida Unadis
- Classificazione dei lavoratori in Italia
- Dirigente Scolastico
- Dirigente (pubblica amministrazione italiana)

3.2 Quadro

Il termine **quadro** indica, nel diritto del lavoro italiano, una qualifica del lavoratore dipendente.

3.2.1 Descrizione

Disciplina normativa

I quadri costituiscono, assieme a dirigenti, impiegati ed operai, una delle quattro categorie di lavoratori subordinati previste dalla legge all'art 2095 del codice civile italiano.

Una più precisa qualificazione è avvenuta soltanto con l'emanazione della legge 13 maggio 1985, n. 190.

Caratteristiche

Si tratta di lavoratori che svolgono attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, e che dipendono direttamente dall'imprenditore o da un dirigente. I requisiti e le norme di appartenenza alla categoria sono contenute nei singoli contratti collettivi di lavoro, come espressamente demandato dalla legge 190/1985.

In ambito bancario il *funzionario* è il quadro di grado più elevato. Può anche assumere la qualifica di *Direttore di agenzia di Banca*. In ambito metalmeccanico il quadro è invece una qualifica intermedia tra quella di dirigente e di impiegato.

3.2.2 Voci correlate

- Classificazione dei lavoratori in Italia

3.3 Impiegato

Per **impiegato** si intende un lavoratore subordinato che svolge la sua attività professionale alle dipendenze di un datore di lavoro (privato o pubblico), fornendo una prestazione prevalentemente intellettuale, con esclusione di prestazioni di mera manodopera.

3.3.1 Storia

I marxisti tendono a inquadrare gli impiegati come appartenenti ad uno strato intermedio fra gli operai e la borghesia, oltre a definirli come i collaboratori degli imprenditori, o ancora meglio come la "*classe di servizio*" secondo la concezione di Karl Renner (1870-1950).

3.3.2 Nel mondo

Italia

La definizione di impiegato nel sistema normativo italiano si ricava dall'art. 1 del R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (*Disposizioni relative al contratto d'impiego privato*) che definisce il contratto di impiego privato:
[..] quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera.

Classificazione

Nel diritto del lavoro italiano, gli impiegati costituiscono, accanto a dirigenti, quadri ed operai, una delle quattro categorie di lavoratori subordinati previste dalla legge.

In rapporto alla natura o alla qualità della prestazione, si distinguono *impiegati di concetto* e *impiegati d'ordine*. In particolare:

- impiegati di concetto con funzioni direttive, preposti ad un servizio o un reparto dell'azienda con autonomia d'iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dall'imprenditore o dal dirigente con cui collaborano;
- impiegati di concetto che svolgono un'attività intellettuale nell'esercizio delle funzioni cui sono preposti, secondo un indirizzo di personale responsabilità per quanto concerne la decisione e l'iniziativa, anche se contenuta entro i limiti predeterminati dalle direttive dei superiori;
- impiegati d'ordine, che svolgono un lavoro intellettuale, ma come mera attuazione delle direttive dei superiori, senza alcun potere di iniziativa.

Secondo una classificazione giuridica, gli impiegati sono una qualifica o una categoria professionale che a causa di un particolare tipo di contratto, ricevono un trattamento diverso da altre categorie di lavoratori.

In funzione al contenuto concreto della prestazione professionale si usa inoltre distinguere tra impiegati amministrativi, che hanno mansioni di collaborazione intellettuale senza incarichi di natura tecnica, ed impiegati tecnici, che hanno mansioni di collaborazione intellettuale con preminenza di prestazione tecnica.
Tuttavia il loro ambito aziendale è tipicamente quello amministrativo, che prevede sia il controllo della movimentazione e l'utilizzo delle risorse produttive, sia la sua memorizzazione secondo le forme e i criteri regolamentari. Per svolgere queste mansioni gli impiegati occupano, tra gli altri, gli uffici di contabilità, di bilancio, di organizzazione, di acquisti e vendite.[1]

Delineare in modo preciso la posizione degli impiegati nel mondo del lavoro, oltreché le loro caratteristiche sociologiche sembrerebbe un'impresa piuttosto complicata, dato che risulta non soddisfacente sia la definizione di esecutore di lavori intellettuali, sia quella di lavoratori con incarichi direttivi.[1]

3.3.3 Note

[1] *Sociologia dell'economia e del lavoro*, di Luciano Gallino, Utet, Torino, 1989, pagg.192-196, voce "Impiegati"

3.3.4 Bibliografia

- C. Wright Mills, Colletti bianchi-Le classi medie in America, Torino, 1966.
- M. Crozier, Il mondo degli impiegati, Milano, 1970.

3.3.5 Voci correlate

- Classificazione dei lavoratori in Italia
- Dirigente
- Diritto del lavoro
- Diritto sindacale
- Impiegato statale
- Operaio
- Quadro (diritto)
- Rapporto di lavoro

3.3.6 Collegamenti esterni

- Impiegato, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

3.4 Operaio

Un saldatore al lavoro in un cantiere navale, 1942

Un **operaio** è un lavoratore dipendente che esegue un lavoro manuale o tecnico, subordinato rispetto ad altre figure con compiti gestionali tipicamente all'interno di una fabbrica.

Tuta blu è un'espressione per definire - in alcuni paesi del mondo - tali lavoratori; in base dal colore dell'abito da lavoro indossato. Egli si differenzia dall'impiegato (o "colletto bianco"), il quale svolge il suo lavoro, prevalentemente intellettuale, di norma in un ufficio.

3.4.1 Cenni storici

Secondo la dottrina marxista, l'operaio appartiene alla classe sociale del proletariato ed il suo lavoro subisce uno sfruttamento a favore del capitalista, proprietario dei mezzi di produzione. Tale sfruttamento deriverebbe dalla differenza (plusvalore) tra il salario percepito ed il valore che egli aggiunge con il suo lavoro alla merce prodotta.

Un operaio addetto ad una macchina a vapore, foto di Lewis Hine, 1920

La figura dell'operaio nasce durante i processi di industrializzazione del XVIII secolo e XIX secolo avvenuti dapprima in Inghilterra e poi anche nell'Europa continentale. Diversamente dagli schiavi della Roma antica, l'operaio appare come il primo lavoratore privo di status definito, ossia mancante di garanzie ed assistenze per il vitto e per l'alloggio.In Italia il termine è nato nella lingua toscana per definire gli addetti alla fabbriceria che in Toscana era chiamata “opera”.

Tale condizione ha spinto gli operai a cercare di formare organizzazioni per la difesa dei propri interessi. Non va dimenticato che in origine la figura dell'operaio era costituita, per lo più, da una massa di diseredati, divenuti disoccupati proprio a causa della rivoluzione industriale, che dalle campagne e dai piccoli centri si trasferivano nelle grandi città in preda alla disperazione.[1]

3.4.2 Caratteristiche della figura

Uno degli elementi distintivi della condizione operaia è una minore richiesta di educazione accademica formale: l'apprendimento avviene spesso direttamente sul posto di lavoro. Il capo di questi lavoratori viene usualmente chiamato capo reparto: il suo compito è quello di assegnare e controllare il lavoro dei subordinati. Solitamente il capo reparto è egli stesso un lavoratore manuale.

Nel lavoro operaio è di norma usato un *cartellino* per registrare l'inizio e la fine dell'orario di lavoro del prestatore

Bambini-operai presso una fabbrica di vetro nell'Indiana, Stati Uniti d'America, 1908

e quindi il numero preciso delle ore sulle quali sarà calcolata la paga. In genere, le ore di lavoro sono fissate rigidamente (si veda lavoro a turni), ma dopo aver *timbrato l'uscita*, il lavoratore non ha altri obblighi fino al giorno lavorativo seguente.

Di solito la paga per tali impieghi è inferiore a quella dei "colletti bianchi", anche se più alta rispetto a molte occupazioni di ingresso nel mondo del lavoro. Talvolta le condizioni di lavoro possono essere particolarmente faticose o rischiose e, in rapporto alla mole di lavoro giornaliera prestata, il salario risulta spesso non adeguato. Inoltre, con la stipula di contratti a tempo determinato oggi sempre più frequenti, il lavoratore si trova a dover cambiare continuamente occupazione ed incontra maggiori difficoltà per formarsi una famiglia o, più in generale, per condurre una vita autonoma.

Spesso gli operai sono iscritti ad un sindacato di categoria. Queste associazioni utilizzano un processo di negoziazione chiamato contrattazione collettiva, per stabilire i diritti e le responsabilità dei lavoratori rappresentati e per negoziare il salario e i *benefit* che loro spettano. Esistono, inoltre, leggi, a volte disattese, ed organizzazioni che regolano e controllano la sicurezza sul posto di lavoro.

Assemblea degli operai nella fabbrica Putilov di Pietrogrado, Russia, 1917

Gli operai si identificano e si caratterizzano in base alla

Italia, anni '50: ritorno a casa di una "tuta blu"

qualifica, alla provenienza da altre classi (es. contadina), alla nazionalità e alla provenienza geografica (basti pensare alla percentuale altissima di operai meridionali che lavorano nelle grandi fabbriche del nord Italia), l'età, il sesso, la scolarità.[2]

3.4.3 Nel mondo

Italia

Gli operai costituiscono una delle quattro categorie in cui la legge italiana suddivide i lavoratori subordinati.

La contrattazione collettiva ha introdotto negli anni varie qualifiche in funzione della diversa preparazione tecnica dei lavoratori. Si distinguono quindi operai *comuni*, operai *qualificati* ed operai *specializzati*. Alcuni contratti collettivi hanno inoltre previsto figure di operaio cui sono affidate mansioni di particolare responsabilità, normalmente di controllo e conduzione di un gruppo di lavoratori (cosiddetti "*intermedi*": ad es. capo cantiere, capo officina, capo reparto).

3.4.4 Note

[1] Luciano Gallino, *Sociologia dell'economia e del lavoro*, Utet, Torino, 1989, pp. 218-224, voce "Operai"

[2] *Ibidem*.

3.4.5 Voci correlate

- Classificazione dei lavoratori in Italia
- Proletariato
- Diritto del lavoro
- Diritto sindacale
- Fabbrica
- Industria
- Orario di lavoro
- Orologio marcatempo

3.4.6 Altri progetti

- **Wikiquote** contiene citazioni sulla **operaio**
- **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**operaio**»
- **Wikisource** contiene alcuni canti degli **operai**
- **Wikiquote** contiene citazioni sugli **operai**

3.4.7 Collegamenti esterni

- Operaio, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

Capitolo 4

I diritti dei lavoratori

4.1 Diritto allo studio

Il **diritto allo studio** è uno dei diritti fondamentali ed inalienabili della persona, sancito dalla Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU.

4.1.1 Cenni storici

La dichiarazione è stata recepita dagli stati membri dell'ONU nel 1948, con l'articolo 26 garantisce il diritto all'istruzione e per renderlo effettivo si consiglia la gratuità e obbligatorietà dei livelli fondamentali e l'accesso su base di merito ai livelli superiori. Lo stesso articolo continua insistendo anche sulla qualità e il fine dell'istruzione quale rispetto dei diritti umani e pieno sviluppo della personalità, al fine di evitare forme di indottrinamento tipiche dei regimi dittatoriali (ricordiamo che la dichiarazione viene firmata nel 1948 poco dopo la seconda guerra mondiale causata anche dalla diffusione dei regimi totalitari in Europa).

L'art. 26 recita:

I principi della Dichiarazione universale dei diritti umani sono fatti propri da molte costituzioni dei Paesi europei, tra cui quella italiana.

4.1.2 Italia

Nell'ordinamento italiano il **diritto allo studio** è un diritto soggettivo che trova il suo fondamento nei comma 3 e 4 dell'art. 34 della Costituzione nei quali si afferma il diritto dei capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi economici, di raggiungere i gradi più alti degli studi nonché il dovere della Repubblica a rendere effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze da attribuire mediante concorso.

Il diritto allo studio si differenzia dal diritto all'istruzione che è il diritto, sancito dai primi due commi dell'art. 34 per i quali "*La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita.*"

Il diritto allo studio riguarda dunque il percorso scolastico successivo all'obbligo e quello universitario, canali di formazione non obbligatori che il cittadino ha libertà di intraprendere e di concludere e che lo Stato deve garantire attraverso l'erogazione di borse di studio a coloro che si dimostrano capaci e meritevoli ma privi di mezzi economici.

Istruzione primaria e secondaria

La *Costituzione italiana* anticipa la Dichiarazione universale dei diritti umani per quanto riguarda l'istruzione nell'articolo 33 e soprattutto nell'articolo 34, che parla di scuola aperta a tutti e di istruzione inferiore gratuita e obbligatoria da impartirsi per almeno otto anni; l'obbligo di frequenza e la gratuità non riguardano, al contrario, l'istruzione superiore e quella di livello universitario.

Per quanto riguarda l'istruzione dei gradi maggiori afferma:

introducendo il principio meritocratico. Appare evidente la concezione dell'istruzione come un servizio pubblico necessario ad assicurare il pieno sviluppo della persona umana anche rispetto alla condizione di partenza sfavorevole di qualcuno. Quindi, l'impegno dell'autorità pubblica, come richiesto dall'art. 3, secondo comma della Costituzione, consiste nella rimozione di quegli ostacoli di ordine economico-sociale che caratterizzano il cammino di individui capaci e predisposti allo studio avanzato.

La presenza di scuole pubbliche costituisce un vincolo costituzionale, infatti, il secondo comma dell'art. 33, afferma che la Repubblica deve occuparsi di istituire scuole statali per tutti gli ordini ed i gradi.[2]

L'art. 33 della Costituzione afferma che *la Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi.* Secondo la Corte Costituzionale il diritto di accedere e di usufruire delle prestazioni, che l'organizzazione scolastica è chiamata a fornire, parte dagli asili nido[3] e si estende sino alle università.

Sempre l'art. 33 garantisce che «Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato». Nella seduta del 29 aprile 1947, l'onorevole Epicarmo Corbino, uno dei firmatari dell'emendamento, chiarì davanti all'Assemblea Costituente il senso della precisazione «senza oneri per lo Stato»: «noi non diciamo che lo Stato non potrà mai intervenire a favore degli istituti privati; diciamo solo che

nessun istituto privato potrà sorgere con il diritto di avere aiuti da parte dello Stato. È una cosa diversa: si tratta della facoltà di dare o di non dare».[4]

Il medesimo articolo costituzionale stabilisce i diritti e obblighi degli enti di istruzione non statali, lo Stato deve garantire la «piena libertà»[5] e far in modo che ai loro alunni sia garantito «un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali»[5].

Istruzione superiore

Periodo preunitario Fin dalla costituzione delle prime università, e fino a tutta l'età moderna, pur se non in maniera non uniforme, sia gli organi universitari, che le autorità locali avevano emanato provvedimenti per favorire il soggiorno degli studenti provenienti dall'estero.[6]

Riforme più sostanziali vennero emanate nel periodo della costituzione degli Stati nazionali. Per esempio, il Regno di Sardegna, già nel 1720, promulgò norme di assistenza verso gli studenti universitari, istituendo il *Reale Collegio delle Province*, che aveva la funzione di *assicurare a cento giovani poveri, ma forniti di buon ingegno e propensi allo studio i mezzi necessari per attendere agli studi*.[7]

Anni '20 e '30 secolo XX Il Regio Decreto 21/02/1923, emanato a seguito della legge delega 3 dicembre 1922, n.1691, e convertito con modifiche in legge 812/1932, istituì le Opere universitarie e le casse scolastiche, le quali si affiancarono a precedenti istituti assistenziali, o li sostituirono. Nonostante le numerose modifiche che interverranno successivamente, le Opere resteranno gli strumenti principali di assistenza economica verso gli studenti fino all'approvazione del D.P.R. 616/1977 che trasferirà le loro funzioni alle Regioni.[8]

Le attività di supporto economico verso gli studenti vennero poi sostanzialmente modificate con l'entrata in vigore della *Riforma Gentile* del 1932.

Dettato costituzionale e sua applicazione L'articolo 34 della Costituzione della Repubblica Italiana recita: "...I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso.". Nel primo dopoguerra, vari provvedimenti modificarono il settore del diritto allo studio, fra cui

- Il d.l. 15 febbraio 1948, n. 168;
- Il d.l. 14 febbraio 1947, n. 27;
- La Legge 18 dicembre 1951, n. 1551;
- La legge 3 maggio 1956, n. 402;
- La legge 8 dicembre 1956, n. 1378,[8] ma solo con la legge 80/1963 e la 162/1969 "vennero introdotte nell'ordinamento una serie di innovazioni che resero più conformi

al dettato costituzionale le politiche sul diritto allo studio universitario."[9]

Normativa riguardante gli studi universitari Per quanto riguarda gli studi universitari, il d.p.r. 24 luglio 1977, trasferì le funzioni delle opere universitarie vennero trasferite alle Regioni. La normativa che regola il settore è in prevalenza la legge 2 dicembre 1991 n. 390 (*Norme sul diritto agli studi universitari*) afferma che in attuazione degli art. 33 e 34 della costituzione italiana, spetta allo stato, con funzioni di coordinamento, ed alle regioni il compito di *rimuovere tutti gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limitano l'uguaglianza dei cittadini nell'accesso all'istruzione superiore e, in particolare, per consentire ai capaci e, meritevoli, anche se privi di mezzi, di raggiungere i gradi più alti degli studi*.

Importanti modifiche sono state poi apportate dal DPCM 9 aprile 2001 (*Uniformità di trattamento sul diritto agli studi universitari, ai sensi dell'articolo 4 della legge 2 dicembre 1991, n. 390*) e dalla Riforma del titolo V della costituzione, avvenuta sempre nel 2001.

Oltre alle borse di studio, l'insieme delle provvidenze (alloggi, mense, sussidi straordinari, orientamento, prestiti fiduciari, aule studio, spazi culturali/ricreativi/sportivi) vengono in gran parte erogate da Aziende (o Enti) Regionali per il Diritto allo Studio Universitario, presenti nei diversi contesti universitari con sigle, mezzi, ambiti e forme variabili. Un'associazione nazionale denominata ANDISU[10] riunisce le realtà regionali.

In alcuni casi le stesse provvidenze possono essere offerte direttamente dalle università (che offrono anche esenzioni totali o parziali delle tasse universitarie) o da istituzioni religiose o private. Borse di studio universitarie e finanziamenti per l'edilizia universitaria possono essere altresì erogati (o aumentati) con finanziamenti *ad hoc* del Governo Italiano.

Il fondo per il diritto allo studio è erogato dal Ministero dell'Università e della Ricerca alle Regioni, le quali provvedono ad integrare lo stesso con fondi regionali e con i proventi delle tasse regionali per il diritto allo studio universitario.

La Legge 240/2010 prevede riduzioni ai livelli essenziali delle prestazioni previsti dal DPCM del 2001 e modifica alcuni strumenti di sostegno, come borse per studenti meritevoli, prestiti speciali e prestiti d'onore. Molte associazioni studentesche italiane hanno criticato queste ultime tipologie di provvedimenti perché non rispettose del dettato costituzionale dell'art. 34[11].

Permessi per lavoratori La prima fonte legislativa in Italia ad affermare il diritto allo studio per lavoratori è l'art. 10 dello Statuto dei lavoratori. La prima attuazione si ebbe tre anni dopo, nell'Aprile del 1973, con il rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici, che introdusse l'istituto delle 150 ore, progressivamente estese negli anni alla quasi totalità dei contratti nazionali. Si tratta di un monte ore triennale di permessi retribuiti per la formazione professionale e non del lavoratore. I permessi erano fruibili anche per corsi non streattamente legati all'attività lavorativa, come il conseguimento di un diploma o di una laurea.

Successivamente, con il D.P.R. 23 agosto 1988 n. 395 venne estesa la fruizione delle 150 ore anche al pubblico impiego.[12] Con il D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319 vennero specificate lacune condizioni per il personale in servizio presso le università e le istituzioni universitarie.[13]

La legge 8 marzo 2000 n. 53, ha introdotto in Italia i congedi per la formazione. Ad un monte ore di permessi retribuiti, si aggiunge la possibilità di un periodo formativo non retribuito, durante il quale il lavoratore conserva il posto di lavoro.[14]

In base a questo principio, lo Stato prevede oltre a delle Borse di Studio un massimale nazionale per le tasse universitarie.

Tasse d'iscrizione Per garantire il diritto allo studio, lo Stato prevede una quota massima di iscrizione che le scuole pubbliche possono richiedere ai loro studenti. Per la scuola dell'obbligo è molto contenuta, per l'università il massimale è attualmente intorno ai 2000 euro (per la fascia di reddito più alta, senza esenzioni).

Le università, infatti, pur godendo di autonomia finanziaria e gestionale, non possono fissare tasse d'iscrizione superiori a questa soglia, che è un vincolo per il budget.

Il massimale non è fissato come un valore assoluto, riguarda la quota di spese degli atenei che può essere finanziata con le tasse di iscrizione, quota che non può essere superare il 20% delle uscite dell'ateneo.

Il D.P.R. n. 306 del 25 luglio 1997 regola la disciplina in materia di contributi universitari. Lo schema di decreto approvato dal Consiglio dei ministri il 29 settembre 2001 prevedeva esplicitamente che gli studenti non potessero contribuire per una quota superiori al 20% dell'importo annuale trasferito dallo Stato. Il massimale, quindi, non è collegato direttamente alle uscite dell'università, ma alla quota che lo Stato decide di coprire con dei trasferimenti agli atenei.

Numero chiuso Il numero chiuso consiste nell'introduzione di un esame di ammissione, un concorso pubblico per titoli ed esami, che generalmente tiene conto non solo dell'esito delle prove scritte, ma anche della carriera pregressa.

Il voto complessivo può o tenere conto o meno dell'esito dell'esame di maturità o di altra eventuale laurea precedentemente conseguita.

Inoltre gli atenei possono stabilire quale requisito per l'accesso ad un determinato corso un punteggio minimo del voto di maturità.

Il numero chiuso viene giustificato dalla duplice esigenza di avere corsi di laurea di maggiore qualità perché meno numerosi, e dall'esigenza di contenere il numero di nuovi professionisti immessi ogni anno nel mercato del lavoro, per garantire a tutti possibilità occupazionali e un reddito adeguato.

La legge 2 agosto 1999 n. 264 afferma che i corsi di studio universitari siano soggetti ad accesso a numero programmato (il cosiddetto *numero chiuso*) distinguendo in corsi a livello nazionale e quelli a livello locale, cioè a discrezione delle singole università.

Quelli programmati a livello nazionale sono:

- medicina e chirurgia
- medicina veterinaria
- odontoiatria e protesi dentaria
- architettura (a ciclo unico)
- Accademia di Belle Arti (Progettazione artistica per l'impresa)
- corsi concernenti la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione (cosiddetta *professioni sanitarie*)
- corsi di laurea in scienze della formazione primaria e alle scuole di specializzazione per l'insegnamento secondario
- corsi di formazione specialistica dei medici ex decreto legislativo 8 agosto 1991 n. 257;
- corsi di specializzazione presso le scuole di specializzazione per le professioni legali (SSPL)
- corsi universitari di nuova istituzione o attivazione, su proposta delle università e nell'ambito della programmazione del sistema universitario, per un numero di anni corrispondente alla durata legale del corso.

L'istituzione del numero chiuso da parte delle singole università, riguarda invece:

- corsi di laurea per i quali l'ordinamento didattico preveda l'utilizzazione di laboratori ad alta specializzazione, di sistemi informatici e tecnologici o comunque di posti studio personalizzati: chimica, biologia, biotecnologie, farmacia, chimica farmaceutica

- corsi di diploma universitario per i quali l'ordinamento didattico prevede l'obbligo di tirocinio come parte integrante del percorso formativo, da svolgere presso strutture diverse dall'ateneo
- corsi o scuole di specializzazione individuati dai decreti attuativi delle disposizioni di cui art. 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997 n. 127.

4.1.3 Note

[1] Dichiarazione universale dei diritti umani, Human Rights Education Associates. URL consultato l'8 novembre 2010.

[2] Costituzione italiana, art. 33, Sito del Quirinale. URL consultato l'11 ottobre 2010.

[3] Sentenza della Corte Costituzionale n. 370 del 2003

[4] La nascita della Costituzione - Articolo 33.

[5] *Costituzione*, art. 33, quarto comma

[6] R. Rosboch, *Il diritto allo studio universitario dalla Costituzione all'epoca delle autonomie*, in E. Genta (a cura di), Il diritto allo studio universitario: radici e prospettive, Savignano, 2001; Il Diritto allo Studio universitario in Italia. L'evoluzione normativa e le problematiche attuali delle politiche di welfare in favore degli studenti universitari, Tesi di laurea di Nicola Tanno, p. 10

[7] N. Tanno, cit., p.11

[8] N. Tanno, cit., p. 16

[9] N. Tanno, cit., p. 36

[10] - Dal sito dell'ANDISU

[11] Appello per l'alternativa - Rete della ConoscenzaRete della Conoscenza

[12] Art. 3 D.P.R. 23 agosto 1988 n. 395.

[13] Art. 9 D.P.R. 3 agosto 1990, n. 319.

[14] La legge all' art. 5 richiama lo Statuto dei Lavoratori.

4.1.4 Bibliografia

- Nicola Tanno, Il diritto allo studio universitario in Italia, Osservatorio Regionale per L'Universitá e per il Diritto allo Studio Universitario, 2010.
- Daniela Musto, I prestiti per gli studenti universitari: i progetti degli Enti regionali per il diritto allo studio, Osservatorio Regionale per L'Universitá e per il Diritto allo Studio Universitario, 2007.
- Vincenzo Atripaldi, Diritto allo studio, La Scientifica, 1974.

4.1.5 Voci correlate

- Organizzazione delle Nazioni Unite
- Dichiarazione universale dei diritti umani

4.1.6 Collegamenti esterni

- Osservatorio Regionale per l'Universitá e per il Diritto allo Studio allo Studio Universitario
- Diritto allo studio, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.2 Ferie

Le **ferie**, nel diritto del lavoro italiano sono delle giornate di astensione dal lavoro riconosciute come diritto ad un lavoratore dipendente.

Le prescrizioni normative a tal proposito previste da più ordinamenti, si rivolgono generalmente solo alla categoria dei lavoratori dipendenti, non ai lavoratori autonomi né ai liberi professionisti.

4.2.1 Caratteri generali

Per i lavoratori dipendenti di ogni professione e tipologia contrattuale, le ferie sono giornate di non lavoro, pagate per diritto al 100% del salario giornaliero lavorativo e quantificate annualmente per norma o contratto. La durata minima delle ferie, quando prevista dalle Costituzione (come in molti stati) è fruibile anche se il contratto di lavoro non lo specifica (la Costituzione è una fonte del diritto di ordine superiore ad un contratto di lavoro e dunque prevalente).

4.2.2 Disciplina normativa

Il diritto al "periodo annuo feriale di riposo retribuito", venne sancito per la prima volta in Italia dal XVI disposto contenuto nella Carta del Lavoro, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927.

In seguito, la Costituzione italiana stabilì che ogni lavoratore ha diritto personale e inalienabile ad un periodo di ferie al quale non può rinunciare e di cui deve fruire (art. 36). La Costituzione non specifica la durata minima di tale periodo (né nel testo originale né nelle successive integrazioni).

La norma principale in tema fu per molto tempo l'art. 2109 c.c. ("*periodo di riposo*") che recita:

Un minimo di 20 giorni annuali, recepito da tutti i contratti collettivi, è stato introdotto dal d.lgs.8 aprile 2003 n. 66.

Ai sensi dell'art.10 del decreto legislativo 19 luglio 2004 n. 21, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, che non possono essere liquidate in economico.

Per i giorni restanti, se non vengono concesse le ferie al lavoratore, questi ha diritto che gli vengano retribuite. I Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono aumentare le ferie cui ha annualmente diritto il lavoratore.

Secondo parte della dottrina giuslavorista, tali benefici dovrebbero essere estesi anche ai lavoratori autonomi o liberi professionisti, mettendo a carico della previdenza sociale anche il periodo di ferie del lavoratore autonomo, definendone limiti e benefici, per garantire la salute del lavoratore stesso, i periodi di gravidanza, e più in generale il sistema social-lavorativo del paese.

4.2.3 Le ferie non godute

L'indennità relativa alle ferie non godute non può essere tassata per la sua natura risarcitoria[1], di risarcimento danni in termini monetari di un diritto (alle ferie) non goduto. Quando godute, le ferie sono un diritto non materiale (e non monetario) che non può generare reddito e tassazione; viceversa, è incongruente che siano tassate quando non vengono godute.
La natura risarcitoria in giurispudenza può essere per danno emergente (non tassabile) oppure lucro cessante (risarcimento danni tassabile). Chiaramente le ferie sono un diritto non monetario, che non genera lucro, e la cui interruzione o completo mancato godimento non generano lucro cessante (a meno che illegittimamente il lavoratore usi le ferie non per riposo o svago, ma per svolgere una seconda attività lavorativa).
Per esclusione, stabilita la natura risarcitoria dele pagamento per ferie non godute, resta che si tratti di risarcimento per danno emergente, non oggetto di imposizione fiscale.
L'indennità per ferie non godute, per quanto monetizzi e risarcisca il lavoratore con una cifra equa e proporzionata, resta comunque un risarcimento parziale in quanto non equivale mai all'effettivo godimento del diritto.

L'idennità spetta anche quando le ferie non siano godute senza responsabilità del datore di lavoro [2] Il diritto all'indennizo non spetta se il lavoratore ha disatteso la specifica offerta della fruizione del periodo di ferie da parte del datore di lavoro. L'aspetto è oggetto di contrasto giurisprudenziale qualora sia paventata dal datore al lavoratore prima della fruzione delle ferie, anche indirettamente o in modo non circostanziato, la possibilità di un demansionamento, trasferimento di sede, riduzione dell'orario di lavoro o licenziamento, al rientro delle ferie, perché tale condizione di stress compromette la funzione di riposo e svago, e direcupero delle energie psico-fisiche, e in definitiva il diritto al pieno e reale godimento delle ferie

L'indennità spetta alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero dopo 10 anni. Il lavoratore ha diritto a chiedere la monetizzazione delle ferie e riposi settimanali non goduti, anche con riferimento agli anni passati, non in costanza di rapporto, ma sorge alla cessazione dello stesso (D. Lgs. n. 66/2003, art. 10). Tuttavia, è di 10 anni il termine di prescrizione generico (ed è il più esteso) per far valere il diritto al risarcimento del danno, sia per lucro cessante che per danno emergente: se il rapporto di lavoro non cessa prima dei 10 anni, il lavoratore verrebbe di fatto privato del diritto a chiedere l'indennizzo delle ferie non godute.

4.2.4 Note

[1] Commissione Tributaria del Lazio, sentenza n. 89 del 2013

[2] Cassazione, sentenza n. 11462 del 9 luglio 2013.

4.2.5 Voci correlate

- Carta del Lavoro
- Contratto di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Busta paga
- Potere direttivo
- Potere disciplinare (diritto del lavoro)
- Retribuzione
- Mansioni
- Maternità (diritto del lavoro)
- Licenziamento
- Dimissioni
- Articolo 36 della Costituzione italiana

4.2.6 Altri progetti

- **Wikiquote** contiene citazioni sulle **ferie**
- **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**ferie**»

4.2.7 Collegamenti esterni

- Testo del decreto legislativo 19 luglio 2004 n. 213
- Testo del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66
- Ferie, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.3 Indennità di maternità

L'**indennità di maternità** è un trattamento economico sostitutivo del reddito temporaneamente perduto, che spetta alle lavoratrici dipendenti.[1]

4.3.1 Soggetti titolari del rapporto previdenziale

I soggetti titolari del rapporto previdenziale in esame sono tutte le lavoratrici subordinate, autonome, libere professioniste e quelle iscritte alla IV gestione INPS. Sono comprese nella tutela anche le lavoratrici sospese, assenti dal lavoro, disoccupate (entro uno specifico periodo successivo alla cessazione dell'attività lavorativa), quelle impiegate in lavori socialmente utili, lavoratrici precarie del settore pubblico, dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati. Titolare del rapporto è anche il padre, cui la legge riconosce il diritto di assentarsi dal lavoro in sostituzione della madre sia durante il periodo di astensione obbligatoria, sia durante quello di astensione facoltativa.

L'evento maternità comprende anche quello che si realizza mediante adozione e affidamento preadottivo.

4.3.2 Contenuto della protezione

La protezione riguarda:

- il periodo di astensione obbligatoria: nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi la data effettiva è prevista la sospensione dal servizio. Con autorizzazione del medico, peraltro, è possibile far decorrere i cinque mesi di sospensione dall'inizio dell'ultimo mese di gravidanza. Il giudice delle leggi ha affermato che non esiste obbligo di astensione per le lavoratrici autonome;

- il periodo di astensione facoltativa successiva al parto: essa è riconosciuta ad entrambi i genitori nei primi otto anni di vita del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi. È previsto in questo caso un limite di sei mesi per ciascun genitore (ma il padre può chiedere un mese in più) con conseguente allungamento del periodo ad 11 mesi. Il genitore solo fruisce di tutti e 10 i mesi;

- i permessi per l'allattamento: nel primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a due ore giornaliere di permesso cd. allattamento, equiparato alle ore lavorate.

- i periodi di assenza del lavoro per le malattie del bambino: ciascun genitore ha diritto di astenersi durante le malattie del bambino di età inferiore ad otto anni (cinque giorni l'anno se il bambino ha più di tre anni).

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria la prestazione consiste, per il lavoro subordinato, in un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione globale media giornaliera percepita nel periodo precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione. L'indennità va erogata con le modalità e i criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

In tutte le ipotesi di astensione facoltativa, l'importo dell'indennità di maternità è pari al 30% della retribuzione. Dopo il compimento del terzo anno di età del bambino ovvero superato il sesto mese di astensione (di entrambi i genitori), l'indennità è erogata solo se il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

L'importo dell'indennità corrisposta per le due ore giornaliere di permesso cd. allattamento è pari all'intero ammontare della corrispondente retribuzione.

Il beneficio accessorio più significativo è rappresentato dall'accredito di contribuzione figurativa riconosciuto per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa determinatisi in costanza di rapporto di lavoro.

4.3.3 Finanziamento delle prestazioni di maternità

Ad eccezione dell'indennità da allattamento, poste a carico della fiscalità generale, tutte le altre prestazioni economiche per maternità sono finanziate con il contributo di malattia.

4.3.4 Prescrizione e divieti di cumulo

Il diritto alle indennità economiche di maternità si prescrive in un anno dalla data di esigibilità della prestazione.

L'indennità di maternità non è cumulabile con il reddito da lavoro, salvo che per le libere professioniste. È invece cumulabile con l'indennità post-sanatoriale percepita durante la convalescenza da affezione tubercolare.

4.3.5 Note

[1] Informazioni tratte dal portale della Provincia di Brindisi

4.3.6 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Rapporto di lavoro
  - Potere direttivo
  - Potere disciplinare
  - Retribuzione
  - Mansioni

- Ferie
- Congedo parentale
- Licenziamento
- Dimissioni

4.4 Sindacato

Il **sindacato**, nel diritto del lavoro, è un ente che rappresenta le parti in un rapporto di lavoro.

4.4.1 Cenni storici

Immagini dello sciopero del 1912 del settore tessile a Lawrence (Massachusetts).

Le prime forme di associazione dei lavoratori sorsero in Gran Bretagna: le *trade unions*. Le trade unions furono le prime vere forme di rappresentanza sindacale. Furono essenzialmente dei sindacati nazionali di mestiere che si formano in Gran Bretagna nel 1824, con lo scopo di rendere più sopportabili le condizioni di vita dei lavoratori nelle fabbriche dopo la rivoluzione industriale.

La debolezza del nascente movimento operaio inglese viene però messa in luce nel 1834, quando fallisce il suo tentativo di unificarsi in una grande unione sindacale nazionale. Tra il 1868 e il 1871 vennero legalizzate e creato un organismo di coordinamento delle organizzazioni sindacali (il TUC).

In breve si diffusero anche in Belgio, Austria, Spagna, Francia (Bourses du Travail) e Germania (Gewerkschaften); in Francia e Germania furono aspramente avversati. In tutti questi Paesi i sindacati furono accettati per legge. In Italia, precedute dalle Società di mutuo soccorso, solo intorno al 1870 si formarono delle associazioni (leghe di resistenza) che potrebbero essere assimilate a strutture sindacali embrionali. Nel 1888 nel comasco si fusero nella prima lega provinciale, mentre a Torino nell'ottobre del 1890 nacque la prima camera del lavoro.
Nel 1901 nacque la Federazione Internazionale sindacale con sede ad Amsterdam cui aderirono sindacati inglesi, francesi e statunitensi.

Questa *Unione*, sospesa durante la prima guerra mondiale, si ricostituì nel 1919 e nel 1921 contava già venticinque milioni di aderenti, nonostante fossero venute a mancare le adesioni dei sindacati russi e statunitensi.

4.4.2 Caratteri generali

Esistono così sindacati dei lavoratori e sindacati dei datori di lavoro. La storia dei sindacati è però soprattutto storia dei lavoratori (operai, contadini, impiegati) che si riuniscono allo scopo di difendere gli interessi delle loro categorie. I sindacati, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, vengono anche definiti “parti sociali”.

Lo strumento spesso utilizzato per le rivendicazioni è lo sciopero. Tuttavia, l'attività dei sindacati viene espressa attraverso la contrattazione collettiva che risulta uno dei principali strumenti di autoregolamentazione per i rapporti di lavoro e per le relazioni sindacali. Poiché essi possono operarsi per far valere per gli interessi delle classi lavoratrici, spesso i sindacati ed i partiti dei lavoratori (soprattutto quelli socialisti) si sono trovati in posizioni molto vicine o coincidenti. Riguardo i rapporti tra sindacato e politica si sono sviluppate due teorie:

- Una che prevede la separazione tra sindacato e partito. Il primo si occupa degli interessi economici immediati dei lavoratori, l'altro degli interessi politici e della trasformazione della società a favore dei lavoratori.

- Un'altra, di stampo leninista, che vede il sindacato come *cinghia di trasmissione* tra il partito e le masse operaie. Non sono però strumenti subordinati agli interessi di partito, il sindacato ha una funzione politica nello spingere i lavoratori all'impegno con e per il partito finché questo tutela i loro interessi. Allo stesso tempo il sindacato è lo strumento per eccellenza che i lavoratori hanno a disposizione per far pressione sul partito affinché questo non si allontani dalla politica che essi, con la loro partecipazione, esprimono. Nell'ottica leninista, dunque, il partito e il sindacato devono avere funzioni differenti ma unità d'intenti.

4.4.3 Nel mondo

Europa

I sindacati in Europa sono legati a quattro strutture continentali:

- la Confederazione europea dei sindacati (**CES**)

- la Confederazione europea dei sindacati indipendenti (**CESI**)
- la Federazione europea del sindacalismo libero (FESAL)
- la CISL (Confederazione internazionale sindacati liberi)

La **Cida** appartiene invece alla Confederation Europeénne des Cadres (CEC)

Italia

Rappresentatività del sindacato La rappresentatività di un sindacato è il presupposto sul quale si valuta il potere di firmare accordi vincolanti per tutti i lavoratori del settore cui l'accordo si riferisce (art. 39 Costituzione), e per l'accesso alle tutele dell'attività sindacale previste dalla legge (art. 19 dello Statuto dei lavoratori).

Molteplici sentenze della Corte costituzionale hanno chiarito che la rappresentatività di un sindacato è determinata da una serie di elementi anche indiziari, non unicamente dal numero di iscritti, di preferenze nelle elezioni di RSA/ RSU piuttosto che nei referendum approvativi di un contratto collettivo nazionale.

Con la sentenza n. 30/1995, la Corte afferma che "la maggiore rappresentatività risponde ad un criterio di meritocrazia e alla ragionevole esigenza [...] di far convergere condizioni più favorevoli o mezzi di sostegno operativo verso quelle organizzazioni che sono maggiormente in grado di tutelare gli interessi dei lavoratori".

Fra questi elementi, la pluricategorialità (es. impiegati, quadri, operai) e la intercategorialità (es. vari settori dell'economia: chimico, metalmeccanico, ecc.) sono elementi che concretamente determinano la capacità del sindacato di aggregare e di coordinare "gli interessi dei vari gruppi professionali, anche al fine di ricomporre, ove possibile, le spinte particolaristiche in un quadro unitario" (Corte Cost. n. 388 del 24.3.1988).

Il TAR è l'autorità competente per l'accertamento della rappresentatività di un sindacato e la conseguente ammissione ai benefici di cui art. 19 Statuto dei Lavoratori. Pertanto, la valutazione di merito non è lasciata ai soli lavoratori con gli strumenti del tesseramento presso un sindacato o un altro, e con il diritto di voto nelle elezioni di RSA, RSU e per l'approvazione di contratti aziendali o collettivi.

Nei ricorsi al TAR è stata ripetutamente invocata come elemento di rappresentatività la partecipazione del sindacato a vertenze significative per licenziamenti collettivi e accordi di mobilità (che non sono qualificati come contratti collettivi normativi), per le quali i datori sono obbligati dalla legge a negoziare col sindacato.

Invece, salvo l'eccezione dell'art. 19 dello statuto dei lavoratori (e la dichiarazione di legittimità costituzionale[1]) che pone la firma di contratti collettivi come condizione necessaria per le RSA, la giurisprudenza ha chiarito che non si può ritenere un sindacato più rappresentativo perché abbia firmato contratti collettivi oppure sia stato ammesso dal datore ai benefici di legge, in quanto:

- non esistono obblighi in capo ai datori in materia di contratti, sia collettivi che aziendali. Infatti, la giurisprudenza ha chiarito che non esiste nessun obbligo né di applicare un contratto collettivo, né di negoziare coi sindacati un contratto aziendale, né -qualora il datore scelga di avviare un negoziato- l'obbligo di firmare un contratto aziendale congiuntamente con tutti i sindacati più rappresentativi, o almeno di negoziarlo ammettendoli tutti alle trattative;
- la conseguente libertà del datore favorirebbe la costituzione di sindacati di comodo o comunque un'ingerenza dei datori nella controparte sindacale.

I sindacati delle imprese Il termine sindacato è solitamente associato a quello dei lavoratori. In realtà, le associazioni di categoria cosiddette "datoriali", ovvero quelle dei datori di lavoro, sono anch'essi, a tutti gli effetti, sindacati in quanto svolgono le classiche funzioni di rappresentanza, tutela, assistenza, ecc dei propri delegati.

Negli incontri delle cosiddette "parti sociali", spesso convocati da istituzioni pubbliche, i rappresentanti dei lavoratori e delle imprese svolgono le relazioni sindacali: a livello nazionale, ad esempio, per revisionare il CCNL di riferimento; a livello territoriale o della singola azienda si affrontano le questioni lavorative e sindacali locali o specifiche. Anche a livello individuale (la singola persona) spesso vi sono le relazioni sindacali tra un rappresentante del lavoratore e uno dell'impresa.

Esempi di sindacati delle imprese sono: Confartigianato, Confindustria, Confesercenti, Confie (www.confie.eu), Confcommercio, Confcooperative, Federmeccanica, Confagricoltura, API, Conftrasporto, Assintel, CLAAI (Confederazione libere associazioni artigiane italiane). Si noti che alcuni di questi sono più propriamente federazioni di singole associazioni di categoria. I sindacati delle imprese in Italia sono centinaia, suddivisi o per dimensione/tipologia oppure per settore a volte per territorio geografico.

Oltre ai sindacati delle imprese esistono anche i sindacati dei lavoratori autonomi tra cui quelli dei libero professionisti. Nel mondo del lavoro autonomo azioni sindacali famose sono quelle dei padroncini, taxisti, farmacisti, avvocati e degli edicolanti.

Da evidenziare che, come per i lavoratori subordinati o parasubordinati, non è obbligatoria l'iscrizione di un'impresa o di un lavoratore autonomo ad un'associazione sindacale.

Sindacati attualmente presenti Di seguito si riepilogano i principali sindacati italiani (dei lavoratori):

Confederali

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)
- Confederazione Italiana dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori (CISAL)
- Unione Italiana del Lavoro (UIL)
- Unione Generale del Lavoro
- Confederazione Italiana Lavoratori Democratici indipendenti (CILDI)
- Unione sindacale lavoratori italiani (USLI)

Autonomi

- Cisal
- CONFAEL (www.confael.it)
- FENALCA (Federazione Nazionale Autonoma Lavoratori Commercianti ed Artigiani)
- FLP
- F.S.I.(Federazione Sindacati Indipendenti)
- I.S.A. Intesa Sindacato Autonomo "Confederazione"
- Sindacato Autonomo del Corpo Forestale Sardo
- Confsal
- RdB - CUB
- Sindacato italiano assistenti di studio odontoiatrico (SIASO)
- Sindacato nazionale autonomo telecomunicazioni e radiotelevisivi (enti lirici e teatro) (SNATER)
- Confederazione sindacale nazionale autonoma dei lavoratori e dei pensionati (SINALP)
- NURSIND (Sindacato delle Professioni Infermieristiche)

Di Base

- Associazione sindacale lavoratori di base (ASLa COBAS)
- Cobas
- Confederazione unitaria di base (CUB)
- Unione Sindacale Italiana (USI)
- Unione Sindacale di Base (USB)

Settoriali/specifici

- Associazione collaboratori studi medici (ACoSM)
- Associazione italiana coltivatori (AIC)
- Anp - Associazione nazionale dirigenti e alte professionalità della scuola
- Cida Unadis
- COSNIL
- Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL)
- Coordinamento macchinisti uniti (COMU)
- Sindacato nazionale dei dirigenti e direttivi forestali (DIRFOR)
- USI
- Federazione Nazionale Stampa Italiana
- Federazione italiana tabaccai
- Movimento Braccianti Forestali - SIFUS
- Sindacato dei consumatori
- Sindacato nazionale dipendenti Ministero affari esteri (SNDMAE)
- Unione degli studenti
- Unione piloti
- Unione nazionale cooperative italiane (UNCI)
- Rete degli studenti medi
- Unione degli Universitari (UDU)
- Confederazione dipartimenti regione enti sud servizi (CODIRES)
- Sindacato popolo della rete
- Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF)
- Si.Na.G.I. Sindacato Nazionale Giornalai D'Italia

4.4.4 Note

[1] Corte Cost. sentenza n.300/1990

4.4.5 Bibliografia

- RSU IBM Italia Milano e Segrate, *Industrial Relations & Economics basic glossary Italiano - English*, http://www.rsuibm.org/rif_glos.htm.
- Fabio Bertini, *Gilliatt e la piovra. Storia del sindacalismo internazionale dalle origini a oggi*, Aracne, Roma, 2011.
- Debora Migliucci, Storia del lavoro e del sindacato, in www.archiviolavoro.it
- Giorgio Sacchetti, *Lavoro, democrazia, autogestione. Correnti libertarie nel sindacalismo italiano (1944–1969)*, Roma, ARACNE, 2012, pp. 376 ISBN 9788854848047 (indice e introduzione)
- Myriam Bergamaschi, *I sindacati della Cgil 1944-1968. Un dizionario,* Milano, Guerini e Associati, 2007

4.4.6 Voci correlate

- Associazione di categoria
- Corporativismo
- Diritto sindacale
- Delegato sindacale
- Dirigente sindacale
- Datore di lavoro
- Lavoratore

4.4.7 Altri progetti

- **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**sindacato**»
- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file sul **sindacato**

4.4.8 Collegamenti esterni

- Classe e Nazione
- Sindacato, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.5 Serrata

La **serrata** (in lingua inglese ***lockout***) indica la chiusura di un'impresa all'utilizzo della manodopera; tale chiusura può essere totale o parziale.

Con essa l'azienda non accetta la prestazione lavorativa offerta dai suoi dipendenti e rifiuta di pagarne ogni tipo di compenso. Si tratta di una forma di pressione del datore di lavoro effettuata sui lavoratori.

4.5.1 La giurisprudenza italiana

Viene equiparata a una violazione degli obblighi contrattuali del datore di lavoro, quindi a un illecito civile antisindacale, previsto nell'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori. Secondo altri si tratterebbe di mancata cooperazione all'adempimento.

La Corte Costituzionale ha raggiunto una conclusione sulla materia, cosiddetta “costituzionalmente protetta”, per l'art. 40 e 39, 1°comma, Cost. Per essa si può parlare di “libertà di serrata”, che è protetta solo se ha come fine quella di resistere alla richiesta di modifica migliorativa del contratto di lavoro oppure per ottenere un'adesione a una modifica peggiorativa dello stesso contratto di lavoro. La disposizione penale, relativa alla serrata ai fini contrattuali, dell'art. 502, 1° comma del c.p. è divenuto incostituzionale dopo la sent. della Corte cost. 29/1960, mentre rimangono costituzionalmente legittimi gli art. 503 (per fini politici), 504 (contro la pubblica autorità) del c.p. L'art. 505 del c.p. riguardo alla serrata di solidarietà o di protesta ai fini contrattuali è considerato abrogato (sent. Corte Cost. n. 141/1967).

La serrata attuata dai piccoli imprenditori senza lavoratori dipendenti era illecita prima dalla sent. della Corte Cost. n. 222/1975 che ha dichiarato illegittimo l'art. 506 c.p. Dopo questa sentenza i piccoli imprenditori possono attuare la serrata di protesta contro fatti o provvedimenti incidenti sulla loro attività economica.

4.5.2 Voci correlate

- Datore di lavoro
- Impresa
- Manodopera
- Statuto dei Lavoratori

4.6 Sciopero

Lo **sciopero** è un'astensione collettiva dal lavoro da parte di lavoratori subordinati, spesso promossa dai sindacati (ma è concepibile anche uno sciopero proclamato da

Lavoratori in sciopero durante l'Autunno caldo del 1969

"Il Quarto Stato", di Giuseppe Pellizza da Volpedo (1901)

gruppi intra-aziendali o interaziendali, senza alcun intervento del sindacato), avente per finalità quella di ottenere, esercitando una pressione sui datori di lavoro, un miglioramento delle condizioni lavorative rispetto a quelle disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.[2][3]

Diversa è la *serrata*, la quale consiste in una temporanea sospensione dal lavoro disposta dal datore, finalizzata a far pressione sui lavoratori per motivi contrattuali o per indurli a rinunziare a un'agitazione volta ad ottenere migliori condizioni economiche. La Costituzione Italiana, pur non contemplando la serrata, sembra contenere un tacito divieto a tale pratica, e un eventuale intervento del legislatore volto a sanzionarla penalmente sarebbe costituzionalmente lecito, ma solo se contemporaneamente fosse introdotta una regolamentazione giuridica del diritto di sciopero.[2]

4.6.1 Tipologie

Esistono diverse modalità di sciopero, non tutte legittime. La linea di discriminazione della legittimità di uno sciopero si rinveniva nel principio giurisprudenziale della proporzionalità tra l'astensione e il danno arrecato al datore di lavoro, per cui se il danno subìto dal datore di lavoro era superiore rispetto al sacrificio sopportato dai lavoratori con lo sciopero, esso era ritenuto illegittimo.

Questo orientamento giurisprudenziale è stato mutato dalla Cassazione italiana nel 1980 (sentenza Corte di Cassazione 30 gennaio 1980 n. 711), che ora ritiene legittime anche le cosiddette *forme anomale di sciopero*, anche nel caso in cui comportino un sacrificio maggiore per il datore di lavoro. Ciò deriva dal fatto che il legislatore italiano non ha ancora dato attuazione all'art. 40 della Costituzione e di conseguenza non ha previsto le modalità con cui lo sciopero può essere attuato (***limiti interni***); quindi qualsiasi modalità, che non costituisca reato, è ritenuta legittima. Gli unici limiti al diritto di sciopero riconosciuti dalla giurisprudenza, sono ***limiti esterni***.

Essi sono costituiti dagli altri diritti parimenti tutelati dalla Costituzione, come il diritto alla vita e all'integrità fisica ad esempio, ma anche altri come la libertà di iniziativa economica sancita dall'art. 41 della Costituzione. Conciliare il diritto di sciopero con questa libertà imprenditoriale è stato più complicato, ma il confine tra legittimità e illegittimità dell'azione sindacale è stato individuato dalla giurisprudenza nel cosiddetto **danno alla produttività**. Esso è costituito da un danno tale, alle persone o ai macchinari o ai locali aziendali, che non consenta di riprendere l'attività lavorativa una volta che sia cessato lo sciopero. La giurisprudenza, invece, ritiene che sia sempre insito nello sciopero e che sia legittimo il *danno alla produzione*, che è la perdita economica sopportata dal datore di lavoro durante lo sciopero (sentenza Corte di Cassazione 30 gennaio 1980 n. 711).

Nel gergo sindacale si sono date molte definizioni di sciopero a seconda delle diverse modalità o ampiezza della platea di lavoratori in rivendicazione o protesta ad esempio: si parla di **sciopero generale** quando l'astensione dal lavoro riguarda tutti i lavoratori di un paese, *settoriale* se interessa un solo settore economico o una categoria di lavoratori (metalmeccanici, chimici, ecc.), *locale* se sono interessati i lavoratori di una certa zona.

Si parla di sciopero bianco quando i lavoratori anziché astenersi dal lavoro applicano alla lettera i regolamenti, causando disagi, clamoroso fu il caso di sciopero bianco applicato dalle guardie di frontiera negli anni ottanta.

Lo sciopero *a gatto selvaggio* indica lo sciopero in cui, in una catena di montaggio, le varie sezioni scioperano in tempi diversi, in modo da arrestare la produzione per il massimo tempo possibile.

Vi sono poi i cosiddetti “scioperi articolati” di cui fanno parte:

- Lo sciopero *a singhiozzo* è caratterizzato da interruzioni brevi (10 minuti ogni ora ad esempio). Tale modalità di sciopero, prima ritenuta illegittima, è oggi considerata lecita anche sul piano civile (sentenza Corte di Cassazione 30 gennaio 1980 n. 711), ma è consentito al datore di lavoro di rifiutare le prestazioni comunque offerte se ritiene che non siano proficuamente utilizzabili (sentenza Corte di Cassazione 28 ottobre 1991 n. 11477).

- Lo sciopero *a scacchiera* in cui vi è un'astensione dal lavoro effettuata in tempi diversi, da diversi gruppi di lavoratori, le cui attività siano interdipendenti nell'organizzazione del lavoro.

Queste due forme di sciopero sono volte ad alterare i nessi funzionali che collegano i vari elementi dell'organizzazione, in modo da produrre il massimo danno per la controparte con la minima perdita di retribuzione per gli scioperanti.

Lo sciopero con *corteo interno* indica invece uno sciopero in cui i manifestanti, anziché organizzare *picchetti* agli ingressi del luogo di lavoro, si muovono in formazione all'interno bloccando i vari reparti che attraversano.

4.6.2 Lineamenti giuridici

Il diritto di sciopero nell'ordinamento giuridico italiano

L'articolo 40 della Costituzione italiana disciplina il diritto di sciopero, stabilendo che esso *«si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano»*.

Con la legge n. 146 del 12 giugno 1990[4] si sono stabilite norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali – che possono essere considerati, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, *«quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione»* –, le quali comprendono le regole sulle modalità e i tempi dello sciopero sanzionando eventuali violazioni. In alcuni servizi di interesse pubblico lo sciopero può essere annullato di fatto tramite la precettazione da parte delle autorità di pubblica sicurezza, dei Trasporti o della Sanità.

Durante i *picchetti*, la delegazione di scioperanti che rimane agli ingressi e alle uscite dei luoghi di lavoro, non può trattenere quanti manifestano l'intenzione di entrare nel luogo di lavoro, oppure di uscire, altrimenti si verificherebbe il cosiddetto *picchettaggio violento* o *blocco dei cancelli*, riconducibili alla violenza privata (articolo 610 c.p.). Impedire l'uscita di una persona dal luogo di lavoro configura un reato di sequestro di persona; diverso, è porre degli ostacoli all'ingresso dei colleghi, che rimangono liberi di muoversi fuori dalla sede di lavoro, in uno spazio aperto. Il danno per l'azienda associato a uno sciopero è quantificabile in prima approssimazione con la perdita di produttività di una giornata di lavoro. La produttività può a sua volta essere misurata come fatturato o margine operativo netto per addetto, riportata su scala giornaliera.

Un tema che ha dato luogo a controversie sul lavoro in tema di sciopero è quello della sostituzione dei lavoratori scioperanti. Le controversie in questione sono promosse ai sensi dell'articolo 28 della L. n. 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto *Statuto dei lavoratori*), rubricato *«repressione della condotta antisindacale»*.[5] In caso di sciopero, può accadere che il datore di lavoro reagisca sostituendo i lavoratori in sciopero con quelli che hanno deciso di astenersi dall'esercizio di tale diritto (cosiddetto *crumiraggio interno*), ovvero che ricorra a personale esterno all'impresa (cosiddetto *crumiraggio esterno*).[6]

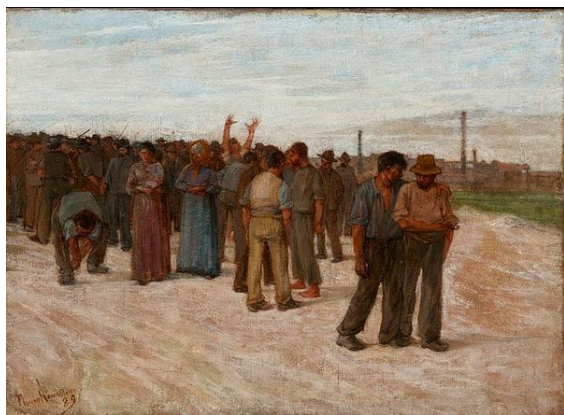
Riguardo al cosiddetto *crumiraggio interno* la giurisprudenza ha elaborato linee guida per stabilire la legittimità o l'illegittimità di questa pratica. Tale sostituzione è considerata legittima quando sia adottata nel rispetto del *principio di equivalenza delle mansioni* previsto dall'articolo 2103 c.c..[7] La sostituzione con lavoratori interni astenutisi dallo sciopero, o appartenenti a settori non interessati dall'astensione dal lavoro, è altresì ammessa nel caso in cui il lavoratore sia adibito a mansioni superiori. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12811 del 3 giugno 2009, ha optato per l'illegittimità della sostituzione del lavoratore scioperante se questa comporta l'adibizione a mansioni inferiori di un lavoratore astenutosi dall'esercizio del diritto allo sciopero, ovvero appartenente ad un ramo d'impresa non interessato da tale astensione, violando così il disposto dell'articolo 2103 c.c..[8]

Al datore di lavoro è fatto espresso divieto, ai sensi dell'articolo 3, lettera a), del decreto delegato n. 368/2001, di assumere lavoratori a tempo determinato *«per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero»*.[9] Analoghi divieti sono imposti dal decreto delegato n. 276/2003 con riguardo alla somministrazione di lavoro (articolo 20, comma 5)[10] e al lavoro intermittente (articolo 34, comma 3)[11].

Le pratiche dette in precedenza sono illecite anche quando lo sciopero è stato vietato dalla precettazione del Ministero competente. Il mancato rispetto della precettazione è un reato di interruzione di pubblico servizio, ma non è "giusta causa" di licenziamento.

Il diritto di sciopero negli ordinamenti giuridici europei

Diverse Costituzioni europee non fanno menzione del diritto di sciopero, riconosciuto in altro modo da sentenze o da leggi ordinarie. In Italia, lo sciopero è riconosciuto come diritto personale di esercizio collettivo.

In Europa, lo sciopero non è monopolio sindacale, può

(Plinio Nomellini): Sciopero Londinese (1889)

quindi essere proclamato dal più piccolo gruppo di lavoratori esistente in azienda, ed esercitato dai singoli non iscritti ad alcun sindacato o anche se iscritti a sindacati diversi da quelli che proclamano lo sciopero. È inteso come atto della libertà di associazione, oltreché come diritto particolare dei lavoratori. Lo sciopero non può essere proclamato da un singolo lavoratore.

È escluso il licenziamento di chi proclama o partecipa a scioperi. Lo sciopero sospende temporaneamente il contratto di lavoro, ha come conseguenza l'assenza di obbligo della prestazione lavorativa, e per il datore di corrispondere la retribuzione.

Non è esplicitamente disciplinata la questione dei danni recati al datore o ai destinatari dello sciopero, rispetto alla regola generale per la quale chiunque cagiona un danno è tenuto a risarcirlo. Soltanto la Gran Bretagna prevede esplicitamente l'istituto dell'immunità per gli scioperanti, che esclude la possibilità di azioni di responsabilità individuali.

Apposite norme limitano il diritto di sciopero:

- quando questo reca disagi a tutti i cittadini, oltreché i soggetti destinatari dello sciopero (datori, Governo, ecc.);
- quando l'interruzione di determinate attività mette a rischio la continuità produttiva delle aziende: a seconda degli ordinamenti, i lavoratori da comandare a tali attività sono decisi di concerto fra sindacati e datori, dal datore o dall'autorità;
- in base alle finalità dello sciopero: in alcuni ordinamenti è illegittimo lo sciopero di solidarietà o politico, al di là delle conseguenze presso soggetti terzi alle controversie industriali, cui dovrebbero essere garantiti servizi essenziali (come sanità e polizia) o diritti costituzionali alla mobilità e libera circolazione.

Le sanzioni per la partecipazione a uno sciopero illegittimo possono essere pecuniarie (trattenute in busta paga), la sospensione o il licenziamento, azioni di responsabilità individuali per i danni recati al datore di lavoro.

Il principio di proporzionalità non è dovunque il criterio guida sia rispetto alla limitazione del diritto di sciopero per la tutela di altri diritti garantiti dalla Costituzione, ovvero per l'erogazione delle sanzioni disciplinari e pecuniarie.

Il diritto di sciopero nel resto del mondo

La legislazione negli USA prevede invece la sostituzione e il licenziamento degli scioperanti che siano stati precettati.

Sotto il Governo di Reagan lo sciopero dei controllori del traffico aereo contro la deregolamentazione del trasporto aereo cessò a seguito del licenziamento in massa e sostituzione di tutto il personale che disattese l'equivalente americano della precettazione governativa. Tuttavia esiste uno sciopero generale chiamato Tea Party filocapitalista che si contrappone alla politica di Obama

4.6.3 Lineamenti storici

Lo sciopero nell'Italia risorgimentale: dal codice penale sardo al Codice Zanardelli

Nell'ordinamento giuridico italiano, fino al 1889, lo sciopero era considerato come un reato. Difatti, dopo l'Unità d'Italia, venne esteso a tutto il territorio nazionale il codice penale sardo del 1859, il quale, all'articolo 386[12], puniva *«tutte le intese degli operai allo scopo di sospendere, ostacolare o far rincarare il lavoro senza ragionevole causa»*.[13] La repressione penale del diritto di sciopero era conseguente all'avversione ispirata dai principi dell'individualismo portati dalla rivoluzione francese e dal liberalismo, nonché dal timore che le coalizioni tutorie d'interessi economici potessero resuscitare le vecchie corporazioni.[14]

Nel 1889, con l'entrata in vigore del nuovo codice penale (cosiddetto Codice Zanardelli), fu abrogato il reato di sciopero, ma esso doveva svolgersi, ai sensi degli articoli 165 e 166[15], senza *«violenza o minaccia»*. Ciononostante, la giurisprudenza dell'epoca sovente interpretò estensivamente tale espressione, conferendole una funzione repressiva. Inoltre, sul piano civilistico del rapporto sinallagmatico[16] fra prestazione e controprestazione, lo sciopero consisteva in un inadempimento contrattuale da parte del lavoratore e permetteva al datore di reagire coi suoi poteri disciplinari.[17]

L'età giolittiana: lo sciopero generale del 1904

Nelle giornate dal 15 al 20 settembre del 1904 fu proclamato dalla Camera del Lavoro di Milano il primo sciopero generale della storia d'Italia, promosso dai

sindacalisti rivoluzionari di Arturo Labriola, scaturito dal clima di acuta tensione a seguito degli eccidi avvenuti a Castelluzzo, in Sicilia, e a Buggerru, in Sardegna, per via degli scontri con le forze dell'ordine. Le giornate di sciopero furono definite dal direttore del *Corriere della Sera*, Luigi Albertini, come *«cinque giorni di follia»*.[18]

L'allora Presidente del Consiglio dei Ministri del Regno d'Italia, Giovanni Giolitti, per fronteggiare l'emergenza dell'astensionismo dal lavoro, non inviò l'esercito, ma lasciò che lo sciopero si sfogasse e si esaurisse naturalmente, preoccupandosi solo di garantire l'ordine pubblico.

Lo sciopero generale destò preoccupazioni nella classe borghese, la quale chiese al Capo del Governo di reagire con forza alle agitazioni proletarie. Giolitti resistette a tali pressioni e per superare l'impasse sciolse la Camera, indicendo nuove elezioni all'insegna dello slogan *«né rivoluzione, né reazione»*. I risultati elettorali sancirono la diminuzione dei suffragi dei socialisti, i quali videro diminuire anche i loro seggi in Parlamento da 33 a 29 e, inoltre, emerse con chiarezza la vittoria dei socialisti riformisti di Filippo Turati.[19][20]

Il sommovimento proletario sanciva il divorzio fra socialismo e giolittismo, col conseguente avvicinamento delle politiche giolittiane alle masse cattoliche di indirizzo conservatore.[21]

Con lo sciopero generale l'Italia sperimentava per la prima volta il sistema di lotta sociale propugnato in Francia da Georges Eugène Sorel[22][23], da egli definito come *«il mito nel quale si racchiude tutto intero il socialismo»*.[24]

Lo sciopero nell'Italia fascista: dalle leggi fascistissime al Codice Rocco

Con l'avvento del corporativismo fascista si ritornò alla repressione penale dello sciopero[25], attraverso la creazione di alcune figure di reato previste dalla L. n. 563/1926 (e dal relativo regolamento di esecuzione, il R.d. n. 1130/1926)[26], le quali saranno poi trasfuse nel codice penale del 1930 (Codice Rocco).

Difatti, il Codice Rocco, agli articoli da 502 a 508, sanzionava come *«delitti contro l'economia pubblica»* tutte le forme di lotta sindacale, dallo sciopero alla serrata, fino al boicottaggio, al sabotaggio e all'occupazione d'azienda. Agli articoli 330 e 333 – ora abrogati dalla L. n. 146 del 12 giugno 1990 –, invece, considerava *«delitti contro la Pubblica Amministrazione»* l'interruzione di un pubblico servizio o l'abbandono individuale di un pubblico servizio.

La *ratio legis*[27] delle nuove fattispecie penali differisce, però, da quella del codice penale sardo d'ispirazione liberale, giacché il Codice Rocco si proponeva di garantire il funzionamento delle controversie attraverso la Magistratura del lavoro.

L'art.502 del codice penale, che vietava lo sciopero e la serrata per fini contrattuali, è stato dichiarato costituzionalmente illegittimo dalla Corte costituzionale (sentenza 4 maggio 1960, n. 29). Con successive sentenze la Corte costituzionale ha poi dichiarato la parziale illegittimità degli artt. 503 (serrata e sciopero per fini non contrattuali) e 504 (coazione alla pubblica autorità mediante serata o sciopero), stabilendo che, in base a tali norme, sono punibili i soli scioperi che siano diretti "a sovvertire l'ordinamento costituzionale ovvero ad impedire od ostacolare il libero esercizio dei poteri legittimi nei quali si esprime la volontà popolare" (sentenze del 27 dicembre 1974, n. 290, e del 2 giugno 1983, n. 165). La Costituzione della Repubblica Italiana del 1948, all'articolo 40, fa assurgere lo sciopero a diritto, e si deve all'incessante lavorio della Corte costituzionale la modifica dei dettati contrari al diritto costituzionale dell'astensione dal lavoro.[28]

Lo sciopero nell'Italia repubblicana: dalla repressione al riconoscimento del diritto di sciopero

All'indomani del 25 aprile 1945, si procedette alla ricerca di una nuova forma di Stato e di governo, indicendo una consultazione referendaria contestualmente all'elezione dell'Assemblea Costituente che avrebbe dovuto stabilire i nuovi principi fondamentali e i nuovi rapporti fra il cittadino e l'autorità statale.

Il risultato della consultazione elettorale e referendaria premiò la forma repubblicana e i partiti che l'avevano sostenuta.

Formata l'Assemblea Costituente, essa iniziò i suoi lavori con l'elezione di una Commissione (la cosiddetta *Commissione dei 75*), la quale si articolava in Sottocommissioni.

La Sottocommissione che si occupò della materia oggetto della trattazione fu la prima, presieduta dall'on. Umberto Tupini.[29]

Nella seduta del 15 ottobre 1946 la prima Sottocommissione approvava il seguente testo: *«Il diritto di organizzazione sindacale è garantito. È assicurato a tutti i lavoratori il diritto di sciopero. La legge ne regola la modalità di esercizio unicamente per quanto attiene: alla procedura di proclamazione; all'esperimento preventivo di tentativi di conciliazione; al mantenimento dei servizi assolutamente essenziali alla vita collettiva. Il diritto al riposo è garantito»*.[30]

La formulazione dell'articolo rappresentava *«il tentativo di accordare le esigenze di chi sosteneva che si proclamasse il diritto di sciopero in senso assoluto, senza alcuna limitazione, né sostanziale né procedurale, e di chi sosteneva che non se ne parlasse affatto nella Costituzione»*. In Assemblea Costituente, dopo aver riconosciuto che lo sciopero è un diritto, si pensò di poterne disciplinare la procedura di proclamazione per *«eliminare la possibilità che lo sciopero fosse proclamato per il capriccio di poche persone»* e

per mettere in grado i lavoratori di valutare se ricorrere o meno a tale strumento fosse conveniente. Inoltre, attraverso una regolamentazione, l'Assemblea Costituente progettava di prevedere gli esperimenti preventivi di conciliazione, di assicurare i servizi assolutamente essenziali alla vita collettiva, al fine di evitare difficoltà nello stilare una elencazione dei prestatori di opera ai quali fosse o meno consentito di scioperare.[31]

Nella seduta del 12 maggio 1947 fu approvato il testo definitivo dell'articolo 36 del *progetto di Costituzione della Repubblica italiana*, che successivamente sarebbe diventato l'attuale articolo 40 e che statuiva: *«Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano»*.[32]

Il riconoscimento all'articolo 40 della Carta costituzionale del diritto di sciopero costituisce una garanzia di effettività della libertà sindacale prevista dall'articolo 39, giacché esso permette al sindacato di esistere ed operare in un sistema economico basato sul mercato e sulla libertà d'iniziativa economica privata (normata dall'articolo 41).[33]

L'articolo 40 della Costituzione non rappresenta semplicemente il recupero della libertà già vigente al tempo del Codice Zanardelli, né rappresenta una mera contrapposizione alla repressione penale delle leggi fascistissime e del Codice Rocco, ma costituisce la presa di coscienza da parte dello Stato dell'ineguale rapporto di forza esistente fra le parti del conflitto industriale e la eleva a diritto.[33]

Lo sciopero nel nuovo assetto costituzionale, pur consistendo in un'astensione dei lavoratori dall'adempimento della prestazione contrattuale, deroga ai principi del diritto comune e manda esente da responsabilità il lavoratore che si presti ad esercitare questo diritto.[34]

La norma costituzionale rappresenta il contrasto fra lo Stato sociale moderno (cosiddetto *Welfare State* o *Sozialstaat*) e lo Stato liberale. Quest'ultimo, che si fondava sul principio della sola eguaglianza formale del cittadino davanti alla legge, deve lasciare spazio a uno Stato nel quale, ai sensi dell'articolo 3, comma 2 della Costituzione, è suo compito *«rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»*. Su tale circostanza si fonda la funzione del diritto del lavoro, indirizzato alla formazione di strumenti giuridici volti alla rimozione della disuguaglianza sociale fra la posizione del prestatore e quella del datore di lavoro. Il diritto di sciopero è uno degli strumenti creati dal diritto del lavoro: esso – dirà Piero Calamandrei – è *«un mezzo per la promozione dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alla trasformazione dei rapporti economico-sociali»*.[35][33]

Il primo sciopero virtuale

Il 27 settembre 2007 si è svolto il primo sciopero virtuale al mondo, organizzato da una task force internazionale coordinata da UNI Global Union e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria IBM di Vimercate. Lo sciopero ha avuto un enorme ed inaspettato effetto mediatico in tutto il mondo ed ha visto la partecipazione di circa 2000 persone da 30 diversi paesi che hanno presidiato le isole IBM su Second Life per 12 ore. Dopo 20 giorni dallo sciopero virtuale IBM l'Amministratore Delegato di IBM Italia si è dimesso e il Coordinamento Nazionale RSU IBM Italia ha sottoscritto un importante accordo sindacale che restituiva ai 5000 lavoratori italiani il premio di risultato che era stato unilateralmente cancellato da parte della direzione aziendale.[36] I risultati di questa innovativa forma di protesta hanno dato avvio al progetto denominato Sindacato 2.0, un movimento internazionale e trasversale che propone un rinnovamento democratico dal basso del sindacato attraverso un utilizzo partecipato delle nuove tecnologie di comunicazione Web 2.0/3D per fini sindacali.

4.6.4 Il diritto di sciopero nella letteratura

Il romanzo *Germinale* dello scrittore francese Émile Zola racconta essenzialmente lo sviluppo del movimento sindacale in una miniera di carbone e l'organizzazione di un primo sciopero. Il romanzo *Metello* di Vasco Pratolini racconta uno sciopero di lavoratori edili.

4.6.5 Note

[1] Parere alla Commissione Lavoro del Senato della Repubblica sul d.d.l n.1473 del 2009 rubricato "Disegno di legge per la regolamentazione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone" e sul d.d.l. n.1409 del 2009 di Luigi Mariucci (ordinario di diritto del lavoro alla Università di Venezia-Ca' Foscari) 11 aprile 2011, Pagina 2

[2] Temistocle Martines, Diritto Costituzionale (a cura di Gaetano Silvestri): Le libertà e le autonomie - II. LE AUTONOMIE DELLE FORMAZIONI SOCIALI; 5. La comunità del lavoro. Pagine 420-426; Giuffrè Editore, 2007. ISBN 88-14-12872-3

[3] Temistocle Martines, Diritto Costituzionale (a cura di Gaetano Silvestri): Le libertà e le autonomie - II. LE AUTONOMIE DELLE FORMAZIONI SOCIALI; 5. La comunità del lavoro. Pagina 436-442; Giuffrè Editore, 2011. ISBN 8814156522

[4] Legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di "*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge.*"

[5] LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. (GU n.131 del 27-5-1970) - normattiva.it

[6] Condotta antisindacale e sciopero - studiocostantino.it

[7] Gino Giugni, Diritto sindacale: Capitolo undicesimo - L'AUTOTUTELA E IL DIRITTO DI SCIOPERO. 5. La sostituzione dei lavoratori in sciopero. Pagine 290-291; Cacucci, 2010. ISBN 8884229219

[8] Corte di Cassazione – Sentenza n. 12811/2009 - studiolegalelaw.net

[9] Dlgs 368/2001 - camera.it

[10] Dlgs 276/03 (articoli da 1 a 30) - parlamento.it

[11] Dlgs 276/03 (articoli da 31 a 86) - parlamento.it

[12] Pietro Lambertucci, Dizionari del Diritto Privato promossi da Natalino Irti: Diritto del lavoro: L - LIBERTÀ SINDACALE. 1. La vicenda storica. Dal divieto di coalizione al riconoscimento della libertà sindacale. Pagine 427-429; Giuffrè Editore, 2010. ISBN 9788814159480

[13] Paolo Cendon, Trattato dei nuovi danni. Volume IV: Danni da inadempimento - Responsabilità del professionista - Lavoro subordinato: CAPITOLO QUARANTASETTESIMO - LO SCIOPERO. 2. Lo sciopero nel diritto italiano. Pagina 804; CEDAM, 2011. ISBN 9788813311728

[14] Gino Giugni, Diritto sindacale: Capitolo undicesimo - L'AUTOTUTELA E IL DIRITTO DI SCIOPERO. 2. Sciopero e diritto: lineamenti storici. Pagine 231-232; Cacucci, 2010. ISBN 8884229219

[15] Franco Carinci, Raffaele De Luca Tamajo, Paolo Tosi, Triziano Treu, *Diritto del lavoro 2: Il rapporto di lavoro subordinato*. Introduzione: 1. Il diritto del rapporto individuale: origini e caratteri fondamentali. Pagina 2; UTET, 2011. ISBN 978-88-598-0518-2

[16] Dizionario ⊚ Sinallagmatico - dizi.it

[17] Angelo Zambelli, Guida pratica. Diritto sindacale: Capitolo 1 - FONTI NORMATIVE. 1.2. Costituzione. Pagine 5-8; Il Sole 24 Ore, 2010. ISBN 8832475677

[18] Rassegna storica del Risorgimento - risorgimento.it

[19] Antonio Desideri (con la collaborazione di Angelo Gianni), Storia e storiografia, volume 3: dalla organizzazione del movimento operaio alla crisi del colonialismo - 6. L'età giolittiana. 2. Il grande slancio dell'economia italiana e le lotte sociali nel paese; Pagine 353-354. Casa editrice G. D'Anna (Messina-Firenze), 1987.

[20] Gabriele De Rosa, La Storia: Il Novecento - Unità 3. L'Italia dell'età giolittiana. 4. Lo sciopero del 1904; Pagina 47. Minerva Italica, 2008. ISBN 88-298-2299-X

[21] La Storia, volume 12: L'età dell'imperialismo e la prima guerra mondiale. - Capitolo VII. L'età giolittiana. 5. La svolta conservatrice tra consolidamento e squilibri; Pagina 356. Opera realizzata dalla Redazione Grandi Opere di UTET Cultura per La biblioteca di Repubblica, 2004.

[22] Rosario Villari, *Il mondo contemporaneo: Capitalismo industriale, imperialismo e socialismo* - Capitolo VIII. Socialismo, democrazia, nazionalismo. L'Italia giolittiana. 6. L'Italia giolittiana; Pagine 230-233. Editori Laterza, 1985. ISBN 88-421-0148-6

[23] Gianni Gentile, Luigi Ronga, Storia & Geostoria: Il Novecento e l'inizio del XXI Secolo - Modulo 1. Unità 2. L'età giolittiana. 1. I carattere generali dell'età giolittiana; Pagina 51. Editrice La Scuola, 2005. ISBN 88-350-1805-6

[24] GEORGES SOREL - filosofico.net

[25] Giampiero Falasca, Manuale di diritto del lavoro. Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro: Capitolo 4 - Sciopero. 4.1. Diritto di sciopero. Pagina 545; Il Sole 24 Ore, 2011. ISBN 8832477424

[26] Maria Vittoria Ballestrero, Diritto sindacale: CAPITOLO II - 2. La legge sindacale fascista. Pagina 24; Giappichelli Editore, 2012. ISBN 8834827848

[27] Dizionario ⊚ Ratio legis - dizi.it

[28] Gino Giugni, Diritto sindacale: Capitolo undicesimo - L'AUTOTUTELA E IL DIRITTO DI SCIOPERO. 2. Sciopero e diritto: lineamenti storici. Pagina 232; Cacucci, 2010. ISBN 8884229219

[29] Umberto Tupini: dati personali e incarichi nella Costituente - legislature.camera.it

[30] La nascita della Costituzione - Articolo 40 - Evoluzione - nascitacostituzione.it

[31] La nascita della Costituzione - Articolo 40 - 14 gennaio 1947 - nascitacostituzione.it

[32] La nascita della Costituzione - Articolo 40 - 12 maggio 1947 - nascitacostituzione.it

[33] Gino Giugni, Diritto sindacale: Capitolo undicesimo - L'AUTOTUTELA E IL DIRITTO DI SCIOPERO. 3. Lo sciopero nella Costituzione. Pagina 233; Cacucci, 2010. ISBN 8884229219

[34] Andrea Torrente, Piero Schlesinger, Manuale di diritto privato (a cura di Franco Anelli e Carlo Granelli): Capitolo LIX - IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO. 499. Lo sciopero. Pagine 928-929; Giuffrè Editore, 2009. ISBN 88-14-15069-9

[35] Piero Calamandrei, Il significato costituzionale del diritto di sciopero, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale I*. Pagina 221; 1952; ora in Opere giuridiche. Morano Editore, 1979.

[36] Sciopero virtuale, effetti reali. I lavoratori Ibm cantano vittoria, La Repubblica.

4.6.6 Bibliografia

- (FR, IT) Jean-Daniel Reynaud, Sociologia dei conflitti di lavoro, Edizioni Dedalo, 1985, ISBN 978-88-220-6044-0.

- (IT) Franco Carinci, Raffaele De Luca Tamajo, Paolo Tosi, Tiziano Treu, *Diritto del Lavoro 1: Il diritto sindacale*, UTET, 2006. ISBN 8802073147
- Gino Giugni, Diritto sindacale, Cacucci, 2010, ISBN 88-8422-921-9.
- Pietro Semeraro, L'esercizio di un diritto, Giuffrè, 2009, ISBN 88-14-14528-8.

4.6.7 Testi normativi

- **Wikisource** contiene il testo dello **Costituzione della Repubblica Italiana**
- **Wikisource** contiene il testo dello **Statuto dei lavoratori**

4.6.8 Voci correlate

- Precettazione
- Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Eccidio di Buggerru
- Sciopero dei minatori britannici del 1984-1985
- Scioperi del 1943
- Pace del lavoro

4.6.9 Altri progetti

- **Wikiquote** contiene citazioni di o su **sciopero**
- **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**sciopero**»
- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **sciopero**

4.6.10 Collegamenti esterni

- Sciopero, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Calendario aggiornato dei principali scioperi nel settore dei trasporti
- Elenco dei regionali e treni a lunga percorrenza garantiti in caso di sciopero
- Legge 12 giugno 1990 n° 146
- Legge 20 maggio 1970 n° 300 - Statuto dei Lavoratori

4.7 Busta paga

La **busta paga** (chiamata anche **prospetto paga** o **cedolino paga** o “statino”) è un documento che il datore di lavoro fornisce al lavoratore, relativo all'importo della retribuzione da questi percepita, per un determinato periodo di lavoro.

In essa vengono anche riportate le trattenute relative alle imposte e gli enti di previdenza sociale.

4.7.1 Elementi costituenti

La busta paga solitamente contiene, oltre all'ammontare della retribuzione:

- Dati anagrafici del datore di lavoro;
- Dati identificativi del dipendente (nome, cognome, qualifica);
- Periodo di riferimento;
- Elementi fissi della retribuzione;
- La parte variabile;
- Trattenute fiscali;
- Trattenute previdenziali.

La retribuzione è indicata sia al lordo (includente la somma numerica corrisposta senza le trattenute)che al netto (cioè la somma percepita scremata delle eventuali trattenute). Può essere inoltre diretta (riferita alla prestazione fornita), indiretta (se si riferisce ad elementi contrattuali come le ferie o a mensilità aggiuntive), differita (somma accantonata e poi restituita durante o al termine del rapporto contrattuale, si pensi al trattamento di fine rapporto che può essere in parte anche anticipato).

4.7.2 Nel mondo

Germania

Viene regolamentata dall'articolo 108 (GewO, Gewerbeordnung), prima pubblicazione 21/06/1869.[1]

Italia

Il datore di lavoro deve obbligatoriamente fornirla al lavoratore, l'imposizione è sancita dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4:[2]

Una circolare del Ministero del lavoro del 1953 ha precisato che in caso di natura mista delle prestazioni fornite (pagate in parte in denaro e in parte in natura) quelle pagate in natura devono essere indicate solo se si determina un aumento degli imponibili fiscali-contributivi.[4]

L'obbligo di consegna riguarda operai, impiegati e quadri, e deve essere firmata o timbrata dal datore di lavoro. Il d.lgs. 11 agosto 1993 n. 375 ha esteso tale obbligo anche agli operai del settore agricolo. L'obbligo riguarda anche le società cooperative che sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti.

Tuttavia, l'evoluzione informatica e telematica degli ultimi anni, sia in ambito di dipendenti pubblici che privati, ha permesso di adempiere all'obbligo di consegna della busta paga agli aventi diritto anche in formato elettronico per mezzo di pubblicazione via web, migliorando diversi aspetti legati ai costi ed alla sicurezza di tale adempimento.

Inoltre, anche per gli amministratori di società, nonché i collaboratori coordinati continuativi (*co.co.co*) e a progetto (*co.co.pro*), che sono dei "parasubordinati", come anche gli associati in partecipazione, vi è l'obbligo di redazione del cedolino, a meno che queste tipologie di figure non prestino la loro attività come lavoratore autonomi. Pertanto, è tendenzialmente scorretto affermare che solo i "dipendenti" (ovvero i lavoratori subordinati) ricevono il cedolino paga.

Per quanto riguarda le sanzioni, sono previste quelle amministrative in caso di omissione da parte del datore e come specifica il d.lgs 19 dicembre 1994, n. 758 nell'articolo 10 «Salvo che il fatto costituisca reato».[5] La legge ha lasciato libero arbitrio su come strutturare il modello cartaceo da fornire ai dipendenti.

Per i dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 2, comma 197 della 23 dicembre 2009, n. 191 (legge finanziaria per l'anno 2010), è stato previsto a decorrere dal 30 novembre 2010, per il personale delle amministrazioni dello Stato, e per le retribuzioni erogate con procedure informatiche e dei servizi del Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'introduzione del cedolino elettronico unico, sancendo che essa debba essere consegnata ai dipendenti pubblici con modalità informatiche. Le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite per lo stesso periodo di tempo sul Libro Unico del Lavoro che ha sostituito, ai sensi dell'art. 39 della legge 6 agosto 2008, n. 133, il libro paga, quello delle matricole e gli altri registri equipollenti.

Gli elementi fondamentali che devono essere riportati sono:

- Minimo contrattuale (detto anche "minimo tabellare" o "paga base"), il minimo di base previsto dal CCNL di categoria per il livello di riferimento sempre segnato nella busta paga;

- Contingenza (con l'E.d.R.), l'EDR si tratta dell' elemento distintivo della retribuzione, mentre la contingenza è un ex-elemento di integrazione della busta, il loro importo seguono i contratti di riferimento;

- Scatto anzianità (ove previsto): un aumento retributivo aggiuntivo che per contratto di riferimento si può ricevere ogni 2, 3 o 4 anni di anzianità presso la stessa azienda, ogni CCNL prevede un massimo di scatti assegnabili.

- Superminimi, eventuali aumenti retributivi, ad personam per meriti specifici (ruolo, responsabilità, capacità, funzione di appartenenza, carriera, ecc), o per accordi tra sindacato e datore di lavoro, possono essere assorbibili o meno (nel primo caso diminuiranno di un importo pari all'aumento del minimo contrattuale previsto dai rinnovi contrattuali, con il tempo la voce sparirà una volta completamente assorbita).

Altri elementi, che però non hanno obbligo di specifica nel documento sono: straordinari, ferie, tredicesima mensilità, indennità, festività, permessi, congedo matrimoniale, malattia, maternità, infortunio, assegni familiari, fringe benefit.

Stati Uniti d'America

Detta *paycheck*, generalmente reca le seguenti trattenute e/o imposte:

- Federal W/H (*Federal income tax withholding*): trattenute fiscali generali di vario tipo, che sono generalmente le più alte e possono arrivare ad incidere sulla retribuzione anche più del 10%.

- FICA (*Federal Insurance Contributions Act*): tassa federale imposta ad ogni busta paga per ottenere fondi devoluti al sistema di sicurezza sociale per assistere disabili, pensionati, persone anziane e bisognose.

- Medical insurance (Assicurazione sanitaria) : dipende dalla polizza stipulata, dalla copertura offerta ed è generalmente pagata, in una certa percentuale, dal datore di lavoro.

4.7.3 Note

[1] (DE) Regolamento

[2] (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 27 gennaio, n. 21

[3] La legge sulla tenuta del **Libro Unico del Lavoro**, ad ogni modo, obbliga alla elaborazione del cedolino anche per i dirigenti. E comunque nella prassi è normale consegnarlo al lavoratore-dirigente

[4] Circolare del ministero del lavoro numero 119 del 20 ottobre 1953

[5] All'epoca la multa era di un importo massimo di 300.000 lire, quasi 155 euro da dlgs 19 dicembre 1994, n. 758, Art. 10, comma primo

4.7.4 Voci correlate

- Assegni familiari
- Contratto di lavoro
- Cedolino elettronico unico
- Datore di lavoro
- Diritto del lavoro
- Fringe benefit
- Lavoratore dipendente
- Previdenza
- Retribuzione
- Statino
- Stipendio

4.7.5 Collegamenti esterni

- Consegna busta paga online: obbligo, regole, novità
- (PDF) Consegna della busta paga al lavoratore online: il datore di lavoro può consegnare il prospetto paga mediante collocazione della stessa su sito web
- Come si legge una busta paga
- Le parti del Cedolino Italiano

4.8 Congedo parentale

Il **congedo parentale** (o astensione facoltativa), nel diritto del lavoro italiano, è un periodo di astensione dal lavoro di un genitore. La legge disciplina i tempi e le modalità di astensione, che per alcuni periodi può essere retribuita.

La sua funzione è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino al fine di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del minore.

4.8.1 Cenni storici

Il principio venne sancito dall'art. 37 della Costituzione della Repubblica Italiana prevede per essa "gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore", sancendo parallelamente che "le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

La prima normativa organica in materia è stata la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 che prevedeva disposizioni solo per il congedo di maternità femminile. La legge sanciva il divieto di licenziamento delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. La lavoratrice licenziata nel suddetto periodo, presentata entro novanta giorni idonea certificazione da cui risultasse l'esistenza delle condizioni che lo vietavano, aveva diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, tranne che nei casi *ex* art. 2, co. 2, lett. a), b) e c). Similmente, si enunciava in tale legge il divieto di adibire le donne gestanti e fino a sette mesi dopo il parto "al trasporto e al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri". Le lavoratrici dovevano essere addette ad altre mansioni (anche nel caso in cui fosse l'ispettorato del lavoro ad accertare che le condizioni di lavoro o ambientali erano pregiudizievoli alla salute della donna. Si specifica infine che, seppur adibite a mansioni inferiori a quelle abituali, conservavano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

La legge 9 dicembre 1977 n. 903 estese con l'art. 6 l'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lett. c), della L. n. 1204/1971 (e il trattamento economico relativo), anche alle lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, dichiarando che possono avvalersi dei congedi, qualora il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età. La norma è stata successivamente modificata alla legge 8 marzo 2000, n. 53, che ha introdotto per la prima volta la fruizione del congedo parentale maschile. La materia è stata infine raccolta nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ("*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*").

4.8.2 Disciplina normativa

La materia è disciplinata dal d.lgs. 151/2001, e anche dai CCNL di comparto possono prevedere apposite disposizione in materia. Il *congedo di maternità* consiste in un periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria dal lavoro, di cui 2 da usufruire prima della data prevista per il parto e 3 successivamente al parto stesso. Tale termine può essere eventualmente posticipato di un mese in seguito al rilascio di due attestati, uno del medico curante aderente al Servizio Sanitario Nazionale e l'altro del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che appunto dichiarino che non vi è alcun rischio per la salute del feto e della madre. In questo caso chiaramente, il mese non goduto prima del parto potrà essere goduto dopo di esso.

Oltre a questo periodo di astensione obbligatoria di 5 mesi, è concessa alla lavoratrice di assentarsi dal lavoro, trascorso detto periodo, per altri sei mesi, entro il primo anno di vita del bambino, durante il quale le deve esser conservato il posto di lavoro (art. 7, co. 1)[1], a cui si aggiun-

gono i periodo di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico (art. 7, co. 2).

Il titolo II della medesima legge espone anche il trattamento economico, per il quale si statuisce, all'art. 15, co. 1, che le lavoratrici hanno diritto "ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge", e "ad un'indennità giornaliera del 30% della retribuzione per tutto il periodo di assenza facoltativa dal lavoro prevista dal primo comma dell'art. 7" della medesima legge. Si specificava inoltre all'art. 6 che "i periodo di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie".

L'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001, che afferma il divieto di adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

È inoltre vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, a causa di parto prematuro, fruiti in prolungamento del congedo di maternità dopo il parto.

Riguardo ai lavoratori del settore pubblico, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha stabilito, con circolare prot. 8629 del 20 febbraio 2013 che l'applicabilità dell'art. 4 comma 24 lett. a) e b) della legge 28 giugno 2012 n. 92, è *subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione* sancendo comunque l'aplicabilità delle disposizioni di cui al d.lgs 151/2001 e dei CCNL di categoria.[2]

4.8.3 Note

[1] A. Enrichens - C. Manassero, Discriminazione per sesso vs. diritto umano della lavoratrice- madre alla conservazione del posto di lavoro e delle proprie mansioni al rientro dalla maternità. Una fattispecie ancora aperta..., 2011.

[2] Circolare Presidenza del consiglio dei Ministri prot. 8629 del 20 febbraio 2013 su eduscuola.eu

4.8.4 Voci correlate

- Rapporto di lavoro
- Contratto di lavoro
- Ferie
- Retribuzione
- Maternità (diritto del lavoro)
- Indennità di maternità
- Contratto collettivo nazionale di lavoro

4.8.5 Collegamenti esterni

- Sito dell'Inps, sezione Modulistica
- Informazioni su congedo parentale

4.9 Retribuzione

La **retribuzione**, nel diritto del lavoro italiano, è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive). Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario.

La **retribuzione annuale lorda** (conosciuta anche come **RAL**) s'intende la retribuzione lorda annuale percepita dal lavoratore. Corrisponde al lordo mensile x il numero di mensilità percepite durante l'anno. Il costo annuale sostenuto dal datore di lavoro è superiore alla RAL in quanto vi sono le voci a carico del datore di lavoro (soprattutto i contributi pensionistici e assicurativi). Quest'ultima è un parametro molto utilizzato dagli operatori di gestione del personale per le assunzioni, i confronti, i costi aziendali legati al personale, ed altre situazoini del caso.

4.9.1 Fonti normative generali

Nell'ordinamento italiano della retribuzione se ne occupa addirittura la Costituzione: l'art. 36, comma 1, infatti stabilisce che il lavoratore deve essere retribuito proporzionatamente alla quantità e alla qualità di lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa". La retribuzione è stabilita, nei limiti predetti di proporzione sufficienza, dalla contrattazione collettiva e, in senso migliorativo, da quella individuale, il documento di riferimento per il lavoratore dipendente è la busta paga.

La retribuzione non è mero corrispettivo dell'adempimento dell'attività, ma dell'impegno profuso personalmente nell'attività, tant'è vero che spesso il lavoratore viene retribuito anche quando non adempie all'obbligazione (ferie, permessi..). La corrispettività della retribuzione subisce in questi casi un allentamento per motivi attinenti alla persona del lavoratore: la disciplina legale o contrattuale impone al datore di lavoro di retribuire comunque il lavoratore anche se questo non effettua la controprestazione, contrariamente a quanto

normalmente avviene nei contratti sinallagmatici. Un simile allentamento si verifica anche in alcuni istituti retributivi cosiddetti *differiti*, che compensano la prestazione effettuata nell'anno o nell'intero rapporto senza una correlazione diretta con il lavoro effettivamente svolto (p.e. gratifica natalizia, tredicesima, indennità di anzianità, ecc)

4.9.2 Requisiti

I principi costituzionali sanciti espressamente dall'art.36 della Costituzione sono la *proporzionalità* e la *sufficienza*.

- Sufficienza: al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che possa attuare il programma sociale individuato dall'art.3 della Costituzione, proporzionata anche alle concrete esigenze del singolo lavoratore e della propria famiglia.
- Proporzionalità: la quantità dell'ammontare della retribuzione non è relazionata soltanto al tempo del lavoro svolto, ma anche dalla qualità della prestazione in termini di difficoltà, importanza e complessità, nonché di responsabilità.

La proporzionalità è determinata, salvo qualche valutazione affidata alla discrezione della parti, dalla disciplina sindacale. La giurisprudenza infatti ritiene sufficiente la retribuzione quando questa è pari o superiore ai minimi tabellari contenuti nei contratti collettivi. La sufficienza è normalmente considerata sussistente dalla giurisprudenza allorquando è rispettato il principio di proporzione.

4.9.3 Definizione

L'articolo 2121 del codice civile italiano definisce la retribuzione (ai fini del calcolo dell'indennità di mancato preavviso) come “le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con l'esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese”. La legge 279/1982 definisce la retribuzione come tutti gli emolumenti corrisposti a titolo non occasionale.

La dottrina e la giurisprudenza, nel ricostruire il concetto di retribuzione, non hanno raggiunto un accordo sulle voci da ricomprendere in essa. La giurisprudenza si è consolidata attorno al cosiddetto *concetto unitario* o *onnicomprensivo* di retribuzione: sarebbero voci retributive tutti i compensi erogati dal datore di lavoro in modo determinato (in misura fissa o variabile), obbligatorio (escluse le liberalità), corrispettivo (in correlazione causale con il rapporto di lavoro) e continuo (cioè con regolarità). Una parte della dottrina ha ritenuto di dare una definizione più restrittiva di retribuzione, sull'assunto che non esiste nessun fondamento normativo dell'onnicomprensività e che anzi tale concezione ha effetti distorsivi sul calcolo di quegli istituti che adottano la retribuzione come parametro. Secondo questa dottrina, recepita poi dalla giurisprudenza della Corte di cassazione (Sez. Unite 1/04/93 n.388), non esisterebbe nessun concetto legale unitario di retribuzione, ma l'individuazione della retribuzione sarebbe un problema interpretativo delle formule utilizzate dal legislatore e delle parti collettive (nelle legge o nel contratto collettivo) che, di volta in volta, fissano gli elementi costitutivi della retribuzione come parametro per il calcolo di altri istituti.

4.9.4 Forme e tipi di retribuzione

L'art. 2099 del c.c. stabilisce che la retribuzione deve essere effettuata “con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito”, possibilmente quindi sul posto di lavoro, in denaro e periodicamente (solitamente mensilmente).

È prevista tuttavia anche, del tutto o in parte, la retribuzione in natura. La modalità di percepimento inoltre rende possibile individuare quattro tipi di retribuzione: *a tempo*, *a cottimo*, *a premio* e *con partecipazione agli utili*. La retribuzione a tempo prevede che l'ammontare del pagamento retributivo sia proporzionato alla durata dell'attività lavorativa.

La retribuzione a cottimo invece è relazionata al risultato conseguito da un singolo lavoratore (*cottimo individuale*) o da un gruppo di lavoratori (*cottimo collettivo*) in termini di prodotto realizzato; il compenso unitario che spetta al lavoratore può essere riferito al numero di unità prodotte (cottimo puro) o alla quantità di lavoro realizzato e al tempo impiegato (cottimo a tempo). Solitamente i contratti collettivi preferiscono disciplinare una retribuzione che non sia interamente a cottimo, ma che preveda una maggiorazione su una base comunque certa stabilita in ragione del tempo (*cottimo misto*). Il cottimo è vietato durante il tirocinio, in quanto l'apprendista non ha solitamente le capacità per rendere in modo sufficiente. È obbligatorio invece in quegli ambiti lavorativi dove va mantenuto un certo ritmo di produzione e per i lavoratori a domicilio. Spetta alla contrattazione collettiva stabilire retribuzioni e i rami del lavoro dove è obbligatorio questo tipo di retribuzione. La retribuzione a premio è commisurata a determinati risultati raggiunti (ad es. il volume di vendite raggiunto), può essere rappresentato dalle provvigioni.

La partecipazione agli utili è corrisposta sulla base del risultato economico conseguito dall'azienda, ed è una forma aggiuntiva di retribuzione in quanto è legata al rischio di impresa.Il lavoratore può essere retribuito anche con *retribuzione variabile*, ovvero con la partecipazione, in tutto o in parte, agli utili o ai prodotti dell'impresa in cui lavora. Essendo simile alla retribuzione in natura, trova ambito anch'essa in alcuni settori ben individuati e limitati dalla contrattazione collettiva.

4.9.5 Retribuzione minima

Nell'ordinamento italiano la retribuzione minima è fissata dall'autonomia collettiva, non esistendo una disciplina con forza di legge che determini in maniera specifica i principi generali dell'art.36 della Costituzione. È funzione e compito, pertanto, del contratto collettivo di lavoro determinare, con l'aggiornamento ad ogni accordo di rinnovo, l'oggetto della retribuzione. Quando questa manca in determinati ambiti, il lavoratore è comunque tutelato in caso di retribuzione inadeguata.

4.9.6 Voci correlate

- Busta paga
- Salario
- Ferie
- Licenziamento
- Trattamento di fine rapporto
- Tredicesima mensilità
- Quattordicesima mensilità
- Superminimo

4.9.7 Altri progetti

- W **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**retribuzione**»

4.10 Statuto dei Lavoratori

La **legge 20 maggio 1970, n. 300** - meglio conosciuta come **statuto dei lavoratori** - è una delle norme della Repubblica Italiana in tema di diritto del lavoro.

Introdusse importanti e notevoli modifiche sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori con alcune disposizioni a tutela di questi ultimi e nel campo delle rappresentanze sindacali; ad oggi di fatto costituisce, a seguito di minori integrazioni e modifiche, l'ossatura e la base di molte previsioni ordinamentali in materia di diritto del lavoro in Italia.

4.10.1 Storia

Il secondo dopoguerra e la Repubblica

L'esigenza di una regolazione precisa ed equitativa dei meccanismi del mondo del lavoro crebbe di importanza nella seconda metà del XX secolo, ed in particolare a partire dal secondo dopoguerra italiano quando, dovendosi ripensare la strutturazione dello stato post-fascista, la revisione dei rapporti sociali dovette tener conto dell'accresciuta rilevanza del mondo del lavoro fra i temi importanti nel nuovo regime di democrazia.

Nel dopoguerra, perciò, con la nascita della Repubblica Italiana la costituzione italiana al primo articolo conteneva riferimento al lavoro come punto fondante dell'ordinamento repubblicano, diede un ulteriormente corroborante valore simbolico alle tensioni politiche che già dalla fine dell'Ottocento propugnavano forme di “civilizzazione” del lavoro dipendente e subordinato e che miravano ad equilibrare in senso democratico la relazione fra padronato e lavoratori. La normativa italiana di allora in tema era piuttosto scarna presentando invero alcuni istituti come la fissazione di limiti minimi di età per il lavoro minorile in cave e miniere, la riduzione della durata della giornata lavorativa ad 11 ore per i minori ed a 12 per le donne, il diritto di associazione sindacale e quello di sciopero, le prime normative antinfortunistiche e l'obbligo di forme assicurative (1920), il divieto di mediazione di lavoro (caporalato) - ma tuttavia la normativa fondamentale era contenuta principalmente nel codice civile italiano.

Non tardò Giuseppe Di Vittorio (il più autorevole esponente della CGIL, presidente della FSM, la Federazione Sindacale Mondiale) a pronunciarsi apertamente - nel 1952 - per l'opportunità della definizione di una legge quadro che riformulasse l'intera materia, e lo fece parlandone proprio in termini di statuto. In quello stesso periodo venne inoltre pubblicata un'inchiesta delle ACLI di Milano intitolata “La classe lavoratrice si difende” che denunciava la condizione di sfruttamento e di discriminazione ideologica dei lavoratori, ponendo il problema della cittadinanza in fabbrica[1]. Poco tempo dopo, nel 1955, il Parlamento promosse un'inchiesta parlamentare sulle “Condizioni di lavoro nelle fabbriche”[2].

Il contesto e le proteste

Gli anni cinquanta e sessanta del Novecento furono, del resto, caratterizzati da un importantissimo fenomeno, sinteticamente identificabile con la trasformazione del lavoro (e della produzione) rurale in industriale, fatto che provocò intensi flussi di migrazione interna e modificò le proporzioni numeriche fra addetti all'agricoltura (agricoltori) ed addetti alla produzione industriale (operai) in senso preponderante a favore di quest'ultima.

La crisi del lavoro della terra (che aveva fra le sue concause la crescita dei costi di produzione e l'introduzione delle macchine) contribuì a rendere disponibili, con la crescente disoccupazione del bracciantato, forze-lavoro in quantità senza precedenti e di queste si servirono le nascenti industrie per rastrellare manodopera a condizioni di oggettivo favore. Se sino ad allora la condizione del lavoratore dipendente più tipicamente assomigliava alle de-

scrizioni siloneggianti dei mille e mille piccoli borghi di contado che costellavano la nazione, nelle due decadi successive a quella della guerra, la figura del lavorante meglio si inquadrò nelle due direzioni dell'impiegato di concetto (la burocratizzazione di Stato e degli enti costituenti il cosiddetto *parastato* accolse una grande quantità di addetti) e del lavoratore operaio che andò a *riempire* le strutture, costantemente in crescita, di grandi, piccole e medie aziende industriali, molte delle quali ubicate nel Settentrione d'Italia. Oltre all'industria, una quota rilevante di occupazione fu offerta anche dall'edilizia, soprattutto nei grandi centri urbani. A tutela di quest'ultimo settore venne, nel 1960, la norma (legge 23 ottobre 1960, n. 1369) che vietava l'appalto di manodopera, pratica che aggirava il divieto di caporalato istituzionalizzandolo ad attività aziendale (sebbene la limitazione dell'applicabilità del divieto, escludendola per alcuni settori proprio dell'edilizia, sia stata molto contestata).

Prima ancora che lo spostamento delle masse di lavoratori dal Meridione alle regioni in via di industrializzazione potesse valere come premessa per l'esplosione del cosiddetto "*boom*" economico, la situazione vedeva dunque un'oggettiva sperequazione che, più che in danno dei lavoratori, pareva manifestarsi in favore dei datori di lavoro, ai quali era consentito gestire con agilità i rapporti con il rispettivo personale, selezionandolo per l'assunzione e gestendolo in seguito con diretto ed incontestabile riferimento agli assolutamente discrezionali indirizzi aziendali, i quali ben potevano comprendere fattori anche personalistici. In questo contesto i rapporti di lavoro furono giudicati iniqui da un numero crescente di analisti, non solo della sinistra, e la stessa contradditorietà delle pronunce giurisprudenziali, che nel frattempo si trovavano a gestire figure nuove, non di rado di malagevole compatibilità costituzionale o di ardua interpretazione pratica, segnalò l'indifferibilità di una soluzione legislativa che facesse luce sui reali intendimenti ordinamentali, perché la crescita del contenzioso, che ogni volta e per ogni caso evocava situazioni di grave drammaticità specifica, si nutriva anche di radicati contrasti fra princìpi.

Le lotte sindacali

Le rappresentanze sindacali erano fortemente politicizzate, poiché ciascuna di esse aveva un suo partito di pressoché diretto riferimento: a livello nazionale si distinsero, in particolare, la CGIL, la CISL e UIL (tecnicamente ormai divenute delle confederazioni), le quali sempre più spesso iniziarono ad operare in sintonia tra loro, sino ad essere collettivamente definite come "triplice alleanza" o, *tout-court*, "la Triplice".

Furono le tre confederazioni a gestire con crescente presenza il progressivo deterioramento dei rapporti fra lavoratori e datori di lavoro, derivante da una condotta più dura delle imprese e dalle rivendicazioni forti dei lavoratori, che avrebbe poi condotto, negli anni settanta, all'apice della lotta e, in alcuni casi, della violenza. La lotta sindacale fu asperrima, almeno tanto quanto lo furono le reazioni della classe imprenditoriale, e le esasperate estremizzazioni politiche condussero a numerosi episodi conflittuali o violenti, contrapponendosi sempre più frequenti occupazioni di fabbriche (talune fra le più note) a sempre più duri scontri di piazza con le forze dell'ordine (si ricordano numerose aggressioni personali). Si espresse, questa lotta, in una contrapposizione costante che per taluni interpreti divenne antagonismo oltranzista ai rappresentanti della proprietà delle aziende che impiegavano forza-lavoro. Produsse campagne collettive per il riconoscimento del salario unico, per il rispetto dei contratti e per arginare la facoltà di licenziamento, divenuta frequente sia per i ripiegamenti produttivi dovuto a cali di mercato, sia per i non infrequenti fallimenti delle aziende.

La classe imprenditoriale invece, quasi fisiologicamente, ribatteva che alla forza lavoro non poteva essere concesso di prendere parte alle decisioni in materia di politiche e strategie aziendali, considerando qualsiasi proposta in materia di gestione del personale (comprese le fasi di assunzione e licenziamento) che non fosse unicamente determinata dagli organi direttivi aziendali, come un'ingerenza non giustificata da alcuna ragione sociale. Le ventilate formule di "democratizzazione", per le quali - si sintetizzava - comitati di operai avrebbero potuto censurare le decisioni economiche e produttive, parvero agli industriali strumentali manovre per il rafforzamento di un già cospicuo potere dei sindacati di condizionare, da un lato, le attività economico-imprenditoriali e, dall'altro, quelle del governo.

Lo slogan "partecipare alla elaborazione dei programmi produttivi" fu considerato e stigmatizzato come un indebito tentativo di sottomettere l'azione imprenditoriale a quella di alcune forze politiche, dalla quale l'attività delle tre confederazioni era scopertamente ispirata, e se ne segnalò la supposta perniciosità nella parte in cui, proprio poco dopo la stabilizzazione di un vero e proprio mercato internazionale, avrebbe posto pesanti limitazioni alla capacità produttiva (a tutto vantaggio di competitori stranieri) con effetti negativi sulle esportazioni. Furono anche fatte circolare, ad esempio, non documentate "veline" governative, in una delle quali si sospettava che taluni sindacalisti stranieri avessero sollecitato gravi azioni di protesta, tradottesi in cali produttivi, per averne ricevuta remunerata istruzione da parte di industriali statunitensi (questa - in particolare - assai dubbia, poiché riguardava l'industria automobilistica, in un momento ed in un paese nel quale gli americani non vendevano auto). In Italia i sindacati non furono sospettati di azioni di facciata per privato arricchimento, ma che con questa fase sociale siano divenuti un potere non originariamente compreso fra quelli previsti dalla Costituzione, è stato sostenuto da molti.

Il percorso politico e la promulgazione

Politicamente, al principio degli anni sessanta, i diversi tentativi di rafforzare gli esperimenti governativi di centrosinistra si tradussero in un notevole impegno riformista primariamente ad opera del PSI, il principale interessato a quella formula politica. Già avanzate in senso genericamente programmatico al tempo del primo governo Moro di "centrosinistra organico" (1963), nell'anno in cui si emanarono norme per la tutela delle donne lavoratrici (ad esempio vietando il licenziamento per causa di matrimonio o consentendo l'accesso delle donne ai pubblici uffici e alle professioni), molte delle riforme sulla cui proposizione andava condensandosi l'attenzione socialista furono di fatto "congelate" dopo i fatti del luglio 1964 (Piano Solo) e sarebbero riapparse con vigore qualche mese dopo.

Il percorso che sarebbe sfociato nell'emanazione dello Statuto, in fondo, si lega principalmente ad una paternità socialista *a latere* della quale si registrarono adesioni minori di altri partiti o di correnti interne ai partiti. Con ovvi obiettivi di consolidamento del seguito elettorale, e quindi di rafforzamento del proprio peso all'interno delle coalizioni, ma non senza effettiva determinazione a raggiungere una norma definitiva, fu il partito di Nenni a premere perché la regolamentazione si frapponesse come argine al dilagare del disordine di questa materia, e ne fece cavallo di battaglia reputando che potesse essere la via capace di condurlo alla guida del Paese. Dopo la legge 30 giugno 1965, n. 1124 (*Testo unico delle norme in materia di infortuni e malattie professionali*), la legge 21 luglio 1965, n. 903 (che introduceva le pensioni di anzianità e istituiva la pensione sociale) e la legge 15 luglio 1966, n. 604 (che regolava la materia dei licenziamenti), tutte promosse dal PSI, vi era ancora da registrare normativamente la posizione guadagnata dai sindacati e la nuova figura di lavoratore che pareva emergere dalle loro elaborazioni; l'interessamento sarebbe stato anche strategicamente utile per "scippare" una tematica fondamentale al Partito Comunista, l'altro grande partito della sinistra con cui il PSI era sovente in disaccordo e talvolta in aperto scontro. Parallelamente, perciò, ad azioni sul fronte della previdenza sociale e su fronti di altra prevedibile rilevanza nazionale, come ad esempio la campagna per il divorzio, i socialisti esercitarono fortissime pressioni perché le azioni normative in materia agraria (1964), peraltro anch'esse oggetto di animate (ed animose) polemiche, venissero corroborate da analoghe azioni sul lavoro in generale.

Di particolare rilievo in questo senso, per quanto oggettivamente poco ricordata, fu l'opera di Giacomo Brodolini, sindacalista socialista che fu ministro del lavoro e della previdenza sociale e che legò il suo nome sia alla riforma del 1969 proprio della previdenza sociale (la cosiddetta "riforma delle pensioni", passate dal sistema "a capitalizzazione" a quello "a ripartizione"), sia all'abolizione delle cosiddette "gabbie salariali", sia all'impulso più determinante per la codificazione della materia del lavoro: Brodolini richiese infatti l'istituzione di una commissione nazionale per la redazione di una bozza di statuto (da lui nominato "Statuto dei diritti dei lavoratori)", alla cui presidenza chiamò Gino Giugni, anch'egli socialista, allora solo un docente universitario seppure già noto, ed un comitato tecnico di notevole spessore. Il maggior promotore dello Statuto, Brodolini, non lo vide venire alla luce poiché morì poco dopo l'istituzione della Commissione, ed il maggiore merito di indirizzo nei lavori di questa viene generalmente attribuito al Giugni, che avrebbe in seguito dichiarato di essersi sempre fondamentalmente ispirato alle indicazioni di Brodolini.

La rivoluzione giuridica causata dallo Statuto nelle materie del lavoro fece risorgere e sviluppare lo studio di questa particolare branca del diritto (di antica dottrina, solo interrotta dalla parentesi fascista in cui si chiamava diritto corporativo) con approfondimenti ora di vasta portata. Del resto, la nuova funzione della magistratura del lavoro, ricca di peculiarità e di differenziazioni dalle altre materie, richiedeva con sollecitudine la produzione di idoneo supporto interpretativo, e per un certo tempo dottrina e Fori marciarono di pari passo e con giovevole interazione. Soprattutto negli anni '70 ed '80 del secolo scorso la classe lavoratrice è riuscita a sensibilizzare l'opinione pubblica sulle problematiche affrontate dallo Statuto dei lavoratori, così anche la magistratura ha maturato una maggiore attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori. L'area politica contraria all'approvazione dello Statuto, perché lo considerava un "limite" alla libertà degli imprenditori, ha sostenuto che le magistrature del lavoro avessero subito qualche interessata attenzione da parte del PCI e del PSI. Questi partiti si sarebbero adoperati affinché alle magistrature del lavoro fossero destinati magistrati quantomeno non ostili alle inclinazioni di tutela della classe lavoratrice espresse dallo Statuto.

4.10.2 Contenuto

Il testo dello Statuto dei lavoratori contiene norme relative a numerose previsioni specifiche, su alcune delle quali si sofferma in modo dettagliato. Si divide in un titolo dedicato al rispetto della dignità del lavoratore, in due titoli dedicati alla libertà ed all'attività sindacali, in un titolo sul collocamento ed in uno sulle disposizioni transitorie.

Lo Statuto sancisce, in primo luogo, la libertà di opinione del lavoratore (art.1), che non può quindi essere oggetto di trattamento differenziato in dipendenza da sue opinioni politiche o religiose e che, per un successivo verso, non può essere indagato per queste nemmeno in fase di selezione per l'assunzione. Questi passi trovano una loro spiegazione di migliore evidenza segnalando che, nel dopoguerra, si verificarono numerosi casi di licenziamento di operai che conducevano attività politica o che, anche indirettamente, si rivelavano militanti di forze politiche o sindacali non gradite alle aziende.

L'attività lavorativa, l'apporto operativo del lavoratore, è poi svincolata da alcune forme di controllo che la norma giudica improprie e che portano lo Statuto a formulare specifici divieti quali, ad esempio:

- divieto, per il datore di retribuzione, di assegnare le Guardie Giurate al controllo dell'attività lavorativa dei lavoratori (secondo l'art.2 tale figura può esercitare esclusivamente la vigilanza sul patrimonio aziendale)
- divieto d'uso di impianti audiovisivi (art.4) e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Diverse sentenze dei pretori del lavoro hanno orientato la giurisprudenza ad un'estensione e classificazione più dettagliati degli impianti aziendali utilizzabili per un controllo a distanza del lavoratore. Fra questi rientrano i navigatori satellitari posti nelle auto aziendali o in dotazione ai cellulari di lavoratori che hanno l'obbligo della reperibilità. Anche l'installazione nei database di file di log pubblici consente oggi uno strumento di controllo della produttività del lavoratore. Tali sistemi mostrano in un file di testo, oppure in una tabella di più facile interpretazione, ora e data di tutte le operazioni in visualizzazione e aggiornamento compiute da un utente, mostrando il relativo nome. Talora, sono visibili solamente agli informatici che hanno privilegi di amministratore di sistema e comunque possono essere inviati a quanti richiedono un controllo “personalizzato”. Possono essere interni ad un database oppure del sistema operativo intero, e registrare quindi qualunque operazione un utente faccia nel proprio terminale.

Anche le visite personali di controllo sul lavoratore (si badi bene che ci si riferisce all'art. 6 dello statuto e non all'art.5 che riguarda invece gli accertamenti sanitari), ovvero le perquisizioni all'uscita del turno (principalmente effettuate per verificare che il lavoratore non si sia appropriato di beni prodotti o di altro materiale di proprietà dell'azienda), sono sottoposte a limitazioni di dettagliata rigorosità.

Al fine di limitare inoltre impropri eccessi del datore di retribuzione, eventualmente risultanti in indebite pressioni, sono vietati accertamenti diretti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente, delegando agli enti pubblici competenti tali accertamenti (art.5 visita fiscale). Si prevedono poi appositi permessi per motivi di studio per coloro che frequentassero scuole primarie, secondarie, istituti di formazione professionale o anche università. (art.10)

Di particolare interesse, oltre a tutti gli articoli del primo titolo (artt.1-13, riguardanti anche il *regime sanzionatorio*, gli *studenti lavoratori*, ecc.) è il regime applicativo dello statuto. Sulla base di quanto disposto dall'art.35 dello statuto e degli dal 19 al 27 e l'art. 18 (oggetto di tante dispute e lotte), si applichino ad aziende con "...sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti...” (ridotti a cinque per le imprese agricole). Si afferma la tutela dell'attività sindacale ed il principio reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento. La disposizione dell'art.36 e quella dell'art.37 (che limita fortemente l'applicazione dell'intero statuto nel campo dell'impiego pubblico), riducono in maniera considerevole il numero di lavoratori che possono *usufruire* in maniera completa della protezione offerta dallo statuto. Storicamente l'Italia non è stata sede (e la tendenza è confermata anche al giorno d'oggi) di aziende con un elevato numero di dipendenti; la maggior parte delle aziende italiane rientrano, infatti, nel novero delle "piccole e medie imprese)" alle quali buona parte dello statuto non si applica. Proprio per queste ultime motivazioni si è sentita l'esigenza negli ultimi anni, sia da destra che da sinistra, di un adeguamento del testo della legge o comunque l'esigenza di una tutela differenziata e approfondita di quelle categorie di lavoratori non rientranti nelle casistiche previste dall'attuale previsione dello *statuto.* Infine, dopo la privatizzazione del diritto del lavoro pubblico in Italia, esso si applica anche ai dipendenti pubblici italiani.[3]

4.10.3 Referendum modificativi

Referendum abrogativo del 1995

Con referendum abrogativo, proposto da PARTITO RADICALE, CGIL E PRI per arginare la crescita in quegli anni dei Comitati di Base, è stato modificato l'articolo 19, in merito alle rappresentanze sindacali. Con tale modifica le rappresentanze sindacali sono riservate ai sindacati firmatari di contratti nazionali e locali applicati nell'unità produttiva, e non più ai sindacati più rappresentativi in generale. Venne inoltre abrogato l'art. 26 comma 2 della legge, che sanciva il prelievo forzoso dalla busta paga dei lavoratori di contributi a favore dei sindacati, secondo le modalità stabilite dai CCNL.

La Corte Costituzionale, il 4 luglio 2013, su ricorso della FIOM, ha dichiarato incostituzionale l'art.19 dello Statuto «nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale sia costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori».[4][5][6]

Referendum abrogativo del 2000

Nel 2000 si è svolto un referendum per abolire le garanzie previste dall'articolo 18 ai lavoratori delle aziende con più di 15 dipendenti. Ha votato solo il 32,00% degli elettori (quindi non è stato raggiunto il quorum), e il sì comunque non ha avuto la maggioranza dei voti validi (33,40%).

Referendum abrogativo del 2003

Nel 2003 si è svolto un referendum per estendere le garanzie previste dall'articolo 18 ai lavoratori delle aziende con meno di 15 dipendenti. Ha votato solo il 25,50% degli elettori (quindi non è stato raggiunto il quorum), e il sì ha avuto l'86,70% dei voti validi.

4.10.4 Note

[1] Il Giornale dei lavoratori.

[2] Nicolò Addario (a cura di), Inchiesta sulla condizione dei lavoratori in fabbrica (1955), Einaudi, 1976, XXXVI - 195, ISBN 978-88-06-45989-5.

[3] Art. 51 comma 2 d.lgs 30 marzo 2001, n. 165

[4] Antonio Sciotto, La Fiom ha ragione, il manifesto, 4 luglio 2013. URL consultato il 7 luglio 2013 (archiviato il 7 luglio 2013).

[5] Piergiovanni Alleva, Bentornata Costituzione, il manifesto, 4 luglio 2013. URL consultato il 7 luglio 2013 (archiviato il 7 luglio 2013).

[6] Fiat, la Consulta dà ragione alla Fiom: «Illegittimo articolo 19 su rappresentanza», la Repubblica, 4 luglio 2013. URL consultato il 7 luglio 2013 (archiviato il).

4.10.5 Voci correlate

- Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori
- Autunno caldo
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Diritto del lavoro in Italia
- Nascita della Repubblica Italiana
- Sessantotto
- Sindacato
- Orario di lavoro
- Referendum abrogativi del 1995 in Italia
- Referendum abrogativi del 2000 in Italia
- Referendum abrogativi del 2003 in Italia
- Rappresentanza sindacale aziendale
- Rappresentanza sindacale unitaria

4.10.6 Altri progetti

- **Wikisource** contiene il testo completo dello **Statuto dei lavoratori**

4.11 Demansionamento

Il **demansionamento**, nel diritto del lavoro, è un atto consistente nell'assegnazione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto alla sua qualifica di appartenenza, o anche nel non assegnare alcuna mansione.

4.11.1 Caratteristiche

Esso costituirebbe una violazione del diritto al lavoro inteso come diritto a svolgere un'attività lavorativa che risponda a un'esigenza imprescindibile della personalità del lavoratore. Il demansionamento causa un danno economico poiché lo svolgimento di mansioni inferiori, o il mancato svolgimento di qualsiasi mansione, determina l'impoverimento della capacità professionale del lavoratore, comportando ripercussioni negative sui futuri rapporti di lavoro.

L'atto potrebbe altresì arrecare un danno alla persona per la lesione dello stesso diritto al lavoro, potenzialmente causando uno stato di stress che il lavoratore potrebbe patire e causare un danno alla salute. Potrebbe altresaì rientrare nell'ambito di una strategia di mobbing.

4.11.2 Disciplina normativa

Italia

L'istituto è regolato dal codice civile italiano, precisamente dall'art. 2103.[1] In seguito alla privatizzazione del diritto del lavoro pubblico in Italia esso si applicherebbe anche ai dipendenti pubblici italiani.[2]

4.11.3 Note

[1] Articolo 2103 Codice Civile: *Mansioni del lavoratore.*

[2] Art. 51 comma 2 d.lgs 30 marzo 2001, n. 165

4.11.4 Bibliografia

- Fabio Mazziotti, *Manuale di Diritto del Lavoro*, Editoriale Scientifica 2009. ISBN 88-893-7380-6

4.11.5 Voci correlate

- Codice civile italiano
- Danno
- Diritto del lavoro
- Mansioni
- Mobbing

4.12 Distacco di lavoratori

Il **distacco di lavoratori** è un istituto del diritto del lavoro italiano, in particolare trattasi di una modalità di esplicazione del rapporto di lavoro, consistente nel mettere temporaneamente da parte di un datore di lavoro detto distaccante, a disposizione di un altro datore, detto distaccatario, uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

4.12.1 Disciplina normativa

Tale istituto, già utilizzato in particolari tipologie di lavoro e più volte oggetto di analisi da parte di giurisprudenza e dottrina, ha trovato una disciplina legislativa nel nostro ordinamento con il d.lgs 10 settembre 2003 n. 276 (emanato in attuazione della cosiddetta *Legge Biagi*). Il predetto decreto legislativo si applica solo ai datori di lavoro privati.[1]

Per le pubblica amministrazione italiana la disciplina è contenuta nel d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (cd. Testo Unico sul Pubblico Impiego).

Settore privato

Il distacco così come concepito dal d. lgs. n. 276/2003 è una particolare forma di decentramento produttivo attuata dal datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse. Pertanto, il "distacco" di un lavoratore disposto dal datore di lavoro presso altro soggetto, destinatario delle prestazioni lavorative, è quindi configurabile e attuabile quando sussistano **tre** condizioni:

- un **interesse del datore di lavoro**, distaccante, a che il lavoratore presti la propria opera presso il soggetto distaccatario che non sia quello meramente riferibile alla prestazione stessa;
- la **temporaneità**, intesa non come brevità, ma come " non definitività" della prestazione di lavoro presso il distaccatario,
- la **titolarità in capo al distaccante** del rapporto di lavoro, che permane quale obbligo retributivo e contributivo, benché il potere direttivo, di controllo e disciplinare passi al distaccatario.

Dunque il datore di lavoro distaccante è responsabile del trattamento economico e normativo dei lavoratori distaccati che, pertanto, rimangono suoi dipendenti (o soci lavoratori nel caso di specie.[2] Ai fini della legittimità del distacco non vi è necessità di una previsione contrattuale che lo autorizzi, pur tuttavia è necessario che in caso di trasferimento del lavoratore distaccato ad una unità produttiva ad oltre 50 km dalla precedente sede di lavoro vi siano *comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive*.[3] Inoltre, non è necessario l'assenso preventivo del lavoratore interessato, che esegue la sua prestazione altrove in osservanza del dovere di obbedienza di cui all'art. 2104 c.c., tranne il caso in cui tale distacco comporti un mutamento delle mansioni.[4][5][6]
Tale istituto quindi si differenzia dalla mera somministrazione di lavoro (possibile unicamente attraverso le private agenzie di somministrazione, o Agenzie per il Lavoro) per il fatto che *l'interesse del distaccante* non si esaurisce con la prestazione di lavoro, ma trova una giustificazione e una motivazione più ampia.

Ai sensi dell'art. 3 del d. lgs. 26 maggio 1997, n. 152 il datore di lavoro *distaccatario* deve fornire al lavoratore le informazioni relative alla modifica degli elementi del contratto di lavoro iniziale indicati nell'art. 1 del decreto; la cui inottemperanza è sanzionata dal predetto decreto con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 255 ad euro 1.290.[7]
Inoltre il datore di lavoro *distaccante* deve comunicare con sistema delle comunicazioni obbligatorie al centro per l'impiego provinciale, (tramite i servizi informatici regionali o del Ministero del Lavoro) il distacco del lavoratore presso il nuovo distaccante.[8] In caso contrario l'omissione verrà punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 ad euro 500 per lavoratore.

Settore pubblico

4.12.2 Il *distacco comunitario*

Disciplinato dal regolamento CEE n. 1408/1971, variamente modificato, permette ai lavoratori comunitari di poter lavorare presso uno o più datori di lavoro comunitari, senza dover spezzare il rapporto contributivo in più ambiti. In tal modo il lavoratore ha la situazione contributiva estremamente semplificata.

L'istituto disciplina il distacco che si verifica quando un datore di lavoro nazionale distacca un lavoratore nazionale presso un datore di lavoro nazionale, ovviamente presso uno stato dell'Unione europea. Più che di vero distacco, si tratta di un trasferimento del lavoratore comunitario, dipendente da un datore di lavoro comunitario, presso un datore di lavoro nazionale.

Il distacco è possibile se vi sono alcuni elementi:

- **temporaneità**: non può superare i 24 mesi, nessuna possibilità di proroga;
- **autorizzazione dell'ente previdenziale di provenienza**: il Paese comunitario di partenza deve attestare con apposito modulo, denominato A1 la presenza dei requisiti previsti dalla normativa nazionale di provenienza (pagamento retribuzioni, dei contributi previdenziali, ecc.);

- **rispetto della normativa di sicurezza del Paese di distacco**: la non-sottoposizione alle norme di lavoro ordinarie del lavoratore in distacco comunitario, non lo esime dal rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, che come tale vige in virtù del principio di territorialità, con tutti gli obblighi, diritti, facoltà previsti dalla legge italiana.

Nessun requisito è previsto in merito alla cittadinanza dei lavoratori. Ad eccezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, per la quale vige il principio di territorialità, concorrente a quello dell'*Home country control*, riguardo alle leggi e contratti applicabili per gli altri aspetti del rapporto di lavoro è rilevante soltanto il Paese dove ha sede legale l'impresa titolare del contratto, non il luogo dove effettivamente si svolge la prestazione lavorativa.

Il distacco comunitario consente alle imprese di trarre beneficio dalle differenze fra diritti e tutele dei lavoratori nei vari Paesi. Ad esempio un'azienda italiana potrebbe iscrivere una controllata alle Camere di Commercio della Romania e assumere in Italia lavoratori italiani e romeni in distacco, sottoposti ai contratti e retribuzioni previsti dalle leggi romene, dove avrebbe sede legale l'azienda titolare dei contratti di lavoro.

4.12.3 Somministrazione di lavoro

Il distacco, non comporta una somministrazione di lavoro illecita o un appalto illecito se in capo al distaccante esiste e persiste un '*interesse* di natura anche non economica, tecnica o produttiva, ma anche morale o solidaristica (Cass. 17/1/2000, n. 594). Pur tuttavia, l'art. 29 del D. Lgs. n. 276/2003 prevede che la distinzione tra la somministrazione di lavoro e appalto genuino ex art. 1655 c.c., vada rintracciata in:

- organizzazione dei mezzi necessari per l'appalto in capo all'appaltatore;
- potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori sempre in capo all'appaltatore;
- assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore.

In caso contrario il d. lgs. n. 276/2003 punisce penalmente con l'ammenda di € 50 al giorno e per lavoratore il distacco illecito, per mero utilizzo di manodopera, ricostituendo il rapporto in capo al reale datore di lavoro (sanzione civile).

4.12.4 Note

[1] Art. 1, comma 2, d.lgs. 10 n. 276/2003.

[2] Art. 30, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.

[3] Art. 30 comma 3, d. Lgs. n. 276/2003.

[4] Art. 30, comma 3 del d. lgs. n. 276/2003. Vedasi inoltre la giurisprudenza della corte di cassazione: Cass. 21 marzo 1998 n. 5102, Cass. 7 novembre 2000 n. 14458.

[5] Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5/25814/70/VA dell'8 marzo 2001.

[6] Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 del 15 gennaio 2004

[7] Art. 3 del d. lgs. 152/1997.

[8] Art. 4-bis del D. Lgs. 21 aprile 2000 n. 181, come mod. dal D. Lgs. 19 dicembre 2002 n. 297 e dalla legge n. 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 1183

4.12.5 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro
- Appalto
- Comunicazioni obbligatorie
- Centro per l'impiego
- Contratto di lavoro
- Datore di lavoro
- Home country control
- Ispettore del lavoro
- Lavoro subordinato
- Lavoratore
- Legge Biagi
- Rapporto di lavoro
- Somministrazione di lavoro
- Trasferimento (lavoro)

4.12.6 Collegamenti esterni

- Distacco del lavoratore. La circolare del Ministero del lavoro (dal sito della FLC CGIL

4.13 Comunicazioni obbligatorie

La locuzione **comunicazioni obbligatorie**, (abbreviata **CO**) indica, nell'ambito del diritto del lavoro italiano un sistema di comunicazioni che sono obbligatorie, a carico di vari soggetti

Il sistema è informatizzato è gestito con modalità di cooperazione applicativa da un soggetto centrale - il Ministero del lavoro - e da altri soggetti - le Regioni, l'INPS, l'INAIL, le Prefetture - che con questo collaborano fornendo dati o scambiandoli, in relazione alle assunzioni di lavoratori o altri soggetti obbligati.

4.13.1 Disciplina normativa

La norma principale in tema è la *legge Biagi* (d. lgs. 10 settembre 2003 n. 276), che all'art. 17, prevedeva varie disposizioni di modifica delle norme previste per l'assunzione dei lavoratori, *in primis* il d. lgs. 23 aprile 2000, n. 181.

Le comunicazioni obbligatorie *on line* per l'assunzione dei lavoratori sono state istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185, recante la (legge finanziaria per l'anno 2007).

Con il Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007 tra Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, si sono previste le disposizioni tecniche per l'effettuazione di tale attività.

Il sistema è entrato a regime il 1º marzo 2008, tranne nella Provincia autonoma di Bolzano, dove per esigenze di bilinguismo l'avvio del sistema è rinviato al 1º dicembre 2008.

Con apposito Decreto del Ministero del Lavoro del 24 gennaio 2008, il sistema è stato esteso anche ai lavoratori marittimi, un primo tempo a far data dal 1º aprile 2008, spostata in seguito, al 1º agosto 2008. Tale sistema è definito UNIMARE, e diversamente dal sistema ordinario è gestito solo a livello centrale dal Ministero.

4.13.2 Funzione

Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti, su differenti comunicazioni cartacee.

La comunicazione sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano:

- ai Centri per l'impiego (note come CPI), per il monitoraggio del mercato del lavoro;
- all'INPS, per il versamento dei contributi previdenziali;
- all'INAIL, per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni;
- al Ministero del lavoro, per i controlli da parte della Direzione Territoriale del Lavoro attraverso gli Ispettori del lavoro;

Permangono in diversi settori ulteriori adempimenti, non aboliti dall'introduzione della CO. Infatti, per i lavoratori dello spettacolo vige tuttora, ed in contemporanea alle CO, anche l'obbligo di richiesta telematica del certificato di agibilità all'ex Enpals, ora incorporata nell'INPS, ossia del documento che comunica all'ente i dati dei lavoratori ai fini contributivi. In pratica quindi, per ogni soggetto sia autonomo che subordinato operante nello spettacolo, è obbligatorio redigere telematicamente una doppia comunicazione solo in parte sovrapponibile, poiché la comunicazione preventiva di assunzione concerne il portare a conoscenza dell'Enpals l'attivazione di un rapporto di lavoro (sia esso subordinato, parasubordinato e persino autonomo - diversamente da qualunque altro settore di lavoro, ove l'autonomo è esonerato), mentre il certificato di agibilità riguarda l'assolvimento preventivo del pagamento dei contributi: in pratica assicura che il datore di lavoro o committente non abbia debiti previdenziali con l'Enpals, poiché in tal caso l'agibilità non viene rilasciata, salvo pagamento del pregresso debito.

4.13.3 Oggetto delle comunicazioni

I rapporti da comunicare al sistema CO non sono solo quelli di lavoro subordinato, ma tendenzialmente tutti, anche quelli parasubordinati ed autonomi.

In particolare[1] bisogna comunicare:

- il rapporto di lavoro nautico e aeronautico (disciplinato dal codice della navigazione);
- il rapporto di lavoro dei dirigenti;
- il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (disciplinato dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fatta eccezione per quelli in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del predetto D. Lgs. (ossia magistrati, avvocati dello stato, personale militare e delle forze di polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.);
- il rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni statali ed equiparate (art. 7, D.Lgs. n. 165/2001) o negli enti locali (art. 110, comma 6, D.Lgs. 267/2000[2]);
- il rapporto di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa dell'art. 409, punto 3, del cod. proc. civ.;
- il rapporto di lavoro di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale;
- il rapporto di lavoro autonomo in forma coordinata nella modalità a progetto di cui all'art. 61 ss. D. Lgs. n.276/2003;
- il rapporto di lavoro di collaborazione occasionale, di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente (cosiddetto "mini-co.co.co.");

- il rapporto di lavoro sportivo subordinato (disciplinato dalla legge 23 marzo 1981, n. 91);
- il rapporto di lavoro di prestazione sportiva, di cui all'art. 3 della L. n. 89/1981, se svolto in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'art. 90 della legge 27 dicembre 2002, n, 289;
- il rapporto di lavoro per le prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979[3], per le quali vige l'obbligo di assicurazione ex ENPALS;
- i rapporti di lavoro del socio lavoratore di cooperativa, ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. n. 142/2001, sia quale rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, così come individuati nei punti precedenti, stipulati con i soci lavoratori;
- i rapporti di associazione in partecipazione, di cui all'art. 2549 cod. civ., solo se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, da parte dell'associato, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali[4];
- i tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata, come quelli di cui all'art. 18 della legge n. 196/1997 e dal relativo regolamento di attuazione D.M. n. 142/1998, nonché quelli disciplinati da leggi regionali, ma anche quelli inclusi nei piani di studio dalle università e dagli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari (ad es. borse lavoro, lavori socialmente utili, le borse post-dottorato di ricerca, ecc.);
- i rapporti di collaborazione familiare (colf, cameriere, giardinieri, ecc.) ai sensi della legge n. 339/1958, ma per il tramite dei servizi telematici INPS;
- i rapporti dei soci di società di persone o i collaboratori nell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis cod. civ., ma per il tramite dei servizi telematici INAIL ai sensi dell'art. 23 DPR n. 1124/1965.

4.13.4 Soggetti interessati

La legge n. 296/2006 individua vari soggetti interessati:

1. i *soggetti obbligati* a presentare la comunicazione obbligatoria;
2. i *soggetti intermediari abilitati* ad effettuare la comunicazione obbligatoria;
3. i *soggetti pubblici* destinatari della comunicazione, con funzioni di controllo e monitoraggio.

Sono *soggetti obbligati*:

- i datori di lavoro privati, intesi quali persona, fisica e giuridica, titolare del rapporto di lavoro, sia esso lavoro autonomo, un preponente con contratto di agenzia e rappresentanza, un associante nell'associazione in partecipazione, un soggetto promotore di tirocini e altre esperienze assimilate finalizzate all'assunzione.
- i datori di lavoro pubblici, ovvero le Pubbliche Amministrazioni intesi come tutte le amministrazioni dello Stato, compresi gli Istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, le Università, le Camere di commercio, gli enti pubblici non economici, le ASL, l'Aran;
- gli Enti pubblici economici, cioè gli enti pubblici che producono di beni e servizi, per i quali si applicano le norme dell'impresa privata;
- le Agenzie di somministrazione.

Sono soggetti *intermediari abilitati*:

- i datore di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, in quanto come datori di lavoro possono ovviamente effettuate tutte le comunicazione previste dalla legge;
- agenzie di somministrazione;
- i consulenti del lavoro, muniti di delega, nonché gli avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, purché abbiano dato comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- le Associazioni di categoria per le imprese artigiane, agricole, piccole imprese, cooperative, o altre associazioni di categoria dei datori di lavoro;
- le agenzie per il lavoro;
- i soggetti promotori di tirocini.

Sono *soggetti pubblici* interessati:

- i Centri per l'impiego che ricevono le comunicazioni esclusivamente mediante il nodo di coordinamento del sistema informatico della propria Regione tramite lo snodo centrale del Ministero;
- il Ministero del Lavoro attraverso le regole di cooperazione applicativa provvede ad inviare tutte le comunicazioni al nodo di coordinamento nazionale, ubicato a Roma, che verranno messe a disposizione degli altri soggetti;
- le Direzioni Territoriali del Lavoro riceve le informazioni dei rapporti di lavoro comunicati su tutto il territorio nazionale attraverso i propri servizi di rete interna, per i relativi controlli da parte degli Ispettori del lavoro;

- l'INPS e l'INAIL, che con il sistema di cooperazione applicativa, ricevono le informazioni sui rapporti di lavoro per i contributi versati a favore del lavoratore;
- le Prefetture - Uffici Territoriali di Governo, per le relative competenze dei lavoratori extracomunitari.

4.13.5 Servizi Regionali

Il sistema informatico delle Comunicazioni Obbligatorie è un sistema "federato" basato su una serie di nodi regionali collegati tra loro per il tramite del nodo centrale presso il Ministero del lavoro. La trasmissione dei dati avviene tramite i Servizi messi a disposizione dalle regioni cui la legge Bassanini ha conferito il compito del monitoraggio del mercato del lavoro.

Alle Regioni spettano la definizione delle modalità con cui trasmettere i dati, le regole e le soluzioni per accreditarsi e realizzare la trasmissione, mentre il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, invece, organizza l'elenco ufficiale dei servizi informatici implementandoli nel nodo centrale. La comunicazione viene quindi indirizzata ai differenti destinatari che hanno titolo a riceverla (Enti previdenziali ed assicurativi, Direzioni Provinciali del Lavoro, il Ministero stesso ed eventuali altre Regioni di competenza) utilizzando l'infrastruttura di cooperazione realizzata dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni.

Tuttavia, non tutte le Regioni hanno organizzato il sistema, pertanto per evitare la paralisi del sistema, ed in via transitoria in attesa dell'implementazione regionale, il Ministero del Lavoro mette a disposizione dei soggetti obbligati ed abilitati un dominio transitorio per consentire l'invio informatico nel caso di mancata attivazione dei sistemi informatici regionali.

Le Regioni che accedono al dominio transitorio sono: Molise, Sicilia, Provincia di Trento. La Basilicata dal luglio 2008, la Sardegna dall'ottobre 2008 e la Calabria dal luglio 2009, la Campania dal maggio 2011, non utilizzano più il dominio transitorio ministeriale.

4.13.6 Note

[1] Cfr. la Circolare del Ministero del lavoro 14 febbraio 2007, n. 4746.

[2] Cfr. circ. Presidenza consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica n. 4 del 15 luglio 2004.

[3] La norma risulta abroga dalla legge n. 133/2008. Così recitava l'art. 1: "*1. In attesa del riordinamento della materia, cui si provvederà con legge organica di riforma delle attività musicali da emanarsi,ai sensi dell' articolo 49 del DPR 24 luglio 1977 n. 616, entro il 31 dicembre 1979, e salvo quanto previsto dal successivo articolo 3, il personale artistico e tecnico da impiegare, anche con rapporto di lavoro autonomo, dagli enti lirici,dalle istituzioni concertistiche assimilate, da amministrazioni,enti,istituzioni musicali aventi personalità giuridica pubblica o privata,nonché da privati datori di lavoro,per la realizzazione di manifestazioni musicali e di balletto,è assunto per il tramite dell'ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo,istituito con decreto del presidente della repubblica 24 settembre 1963 n. 2053. 2. È ammessa la richiesta nominativa. 3. Gli impiegati, gli operai ed i lavoratori in genere da utilizzare per la realizzazione di manifestazioni artistiche sono assunti secondo le norme della legge 29 aprile 1949 n.264 ,e del decreto del presidente della repubblica 24 settembre 1963, n.2053.*"

[4] Cfr. la Legge Finanziaria 2005.

4.13.7 Voci correlate

- Centro per l'impiego
- Datore di lavoro
- Diritto del lavoro
- Distacco di lavoratori
- Lavoro subordinato
- Legge Biagi
- Trasferimento (lavoro)

4.13.8 Collegamenti esterni

- Sito del Ministero del Lavoro per le Comunicazioni Obbligatorie
- Sito del Ministero del Lavoro per la comunicazione dei Lavoratori Marittimi - UNIMARE
- Sito della DPL di Modena sulle Comunicazioni Obbligatorie

4.14 Mansioni

Le **mansioni**, nel diritto del lavoro italiano, indicano l'insieme dei compiti e delle specifiche attività che il prestatore di lavoro deve eseguire nell'ambito del rapporto di lavoro.

Esse costituiscono l'oggetto specifico dell'obbligazione lavorativa, generalmente sono individuate nel contratto di lavoro.

4.14.1 Disciplina normativa

Tutto questo trova fondamento nel principio di contrattualità delle mansioni, di cui all'art. 2103 del codice civile italiano, come novellato dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, secondo cui:

Le mansioni come le categorie di appartenenza sono stabilite dai CCNL di categoria. Il codice civile all'art. 2095 stabilisce tre categorie: operaio, impiegato, dirigente. Ai contratti di categoria è affidata la disciplina di qualifica e categoria[1]. Successivamente, la legge n. 190 del 13 maggio 1985, con la modifica dell'art. 2095 del Codice civile, ha riconosciuto giuridicamente la categoria intermedia dei quadri entrati anche nella contrattazione collettiva[2] Inoltre, il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, disponendo che ogni patto contrario sia nullo (art. 2103 Codice civile).

È vero quindi che il prestatore di lavoro può essere adibito alle mansioni di assunzione, ma anche alle mansioni corrispondenti alla categoria o livello superiore che abbia successivamente acquisito oppure a mansioni equivalenti a quelle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Modifica delle mansioni

È possibile modificare le mansioni del lavoratore, attraverso il cosiddetto *jus variandi*, che indica il potere del datore di lavoro di modificare le mansioni del lavoratore oltre l'ambito convenuto, nel rispetto della legge, dei contratti collettivi e del principio generale di buona fede. In ogni caso, secondo il principio di cui all'art. 36 Cost, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione dignitosa e proporzionata alla qualità e quantità del suo lavoro.[3]
Inoltre, al fine di tutelare il lavoratore che abbia acquisito una professionalità l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.

In particolare l'art. 2103 c.c afferma che nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. Inoltre la norma vieta l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori (cd. mobilità verso il basso), a meno che non si sia in presenza di esigenze straordinarie sopravvenute e temporanee, oppure per tutelare la salute del lavoratore o il suo interesse alla conservazione del posto di lavoro (è il caso della lavoratrice madre), ovvero in caso di crisi aziendale con soppressione del posto di lavoro e delle corrispondenti mansioni. Per motivi sanitari il lavoratore può essere tuttavia temporaneamente assegnato a mansioni inferiori per essere allontanato da esposizioni nocive (art. 8 d.lgs. 15 agosto 1991 n. 277).[4] In caso di tale assegnazione, che deve riguardare mansioni equivalenti o anche inferiori, il datore di lavoro deve dare attuazione alla prescrizioni del medico competente ed al lavoratore viene comunque garantito il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.[5]

Oltre questi casi, il lavoratore può legittimamente rifiutarsi di svolgere mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto.

4.14.2 Mansioni e compiti

Comunque bisogna distinguere tra le mansioni esecutive e i compiti. Generalmente le mansioni sono correlate ad attività lavorative strettamente legate agli ordini ricevuti dal datore di lavoro. Per quanto riguarda la definizione di "compiti", in questo caso c'è una prestazione lavorativa che mette in campo anche le capacità intellettive di colui che le svolge. Le mansioni costituiscono l'oggetto dell'obbligazione dovuta dal lavoratore con la sua prestazione (il corrispettivo della prestazione di lavoro è la retribuzione).

4.14.3 Note

[1] *Diritto del lavoro. 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T.

[2] *Categorie dei lavoratori. Discipline privatistiche*, Digesto (Discipline privatistiche), Garilli A., UTET, 1988

[3] Art. 36 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana

[4] Massimo Viceconte, *Lavoro e previdenza oggi* pp. 202 ss.

[5] Art. 42 d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81

4.14.4 Bibliografia

- Massimio Viceconte - *Lavoro e previdenza oggi.*

4.14.5 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Datore di lavoro
- Ius variandi
- Lavoratore
- Lavoro subordinato
- Licenziamento
- Maternità (diritto del lavoro)
- Medico competente
- Potere direttivo
- Potere disciplinare (diritto del lavoro)
- Rapporto di lavoro
- Retribuzione

4.14.6 Collegamenti esterni

- Mansioni, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.15 Orario di lavoro

L'**orario di lavoro**, ai sensi della legge italiana, è:

4.15.1 Evoluzione normativa

La Convenzione ILO sull'orario di lavoro

La prima convenzione approvata dall' *International Labour Organization* riguarda la limitazione dell'orario di lavoro dipendente (Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)).

Ad eccezione delle sole posizioni manageriali e di supervisione, la Convenzione (art. 2) impone nel settore pubblico e privato un doppio limite massimo alle ore lavorate, tassativo e inderogabile: 8 ore giornaliere, e 48 ore settimanali. Solo in presenza di un accordo sindacale, il limite può essere derogato al un massimo di un'ora giornaliera “a recupero”, laddove in alcun giorni si lavori meno di otto ore. In ogni caso, la media di ore rilevata nell'arco di 3 settimane consecutive di lavoro, deve ssere pari a 8 ore/die e 48 ore/settimanali, con il vincolo di un massimo di 9 ore/die.

Altre eccezioni sono: lavoro urgente alle macchine utensili, cause di forza maggiore, lavorazione continue di processo (es. altoforno).

Sottoscritta nel 1921, la Convenzione non è mai stata emendata ed è tuttora vigente. Diversamente da altri protocolli della ILO in materie analoghe, come la Coinvenzione inerente al lavoro forzato minorile del 2014, il Parlamento Europeo non ha mai recepito la Convenzione in una Direttiva né ha autorizzato gli Stati membri a ratificare la convenzione, rendendola legalmente vincolante.

Vari Paesi europei non hanno più questa Convenzione in forza[1]. Aderiscono soltanto: Belgio, Bulgaria, Grecia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Romania, Slovacchia, Spagna, Portogallo.

In Italia

La Costituzione non fornisce alcuna definizione di orario di lavoro né pone limiti, l'art. 36 comma 2 si limita a rinviare alla legge la fissazione di un tetto massimo di durata giornaliera.
L'art. 2107 cod. civ., a sua volta, fa rinvio a leggi speciali e alla contrattazione collettiva la determinazione temporale della giornata e della settimana lavorativa.

Per lungo tempo la disciplina sull'orario di lavoro è stata dettata dal regio decreto legge 15 marzo 1923 n. 692, convertito in legge 17 aprile 1925 n. 473, che fissava in 8 ore giornaliere e 48 ore settimanali il tetto massimo di esigibilità del lavoro.[2] Lo stesso provvedimento si preoccupava di fissare dei limiti anche al lavoro straordinario, rispettivamente in 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.[3]
Questa disciplina è stata soggetta a parziale revisione dalla legge 24 giugno 1997 n. 196 che, seguendo le linee guida tracciate dalla prassi della contrattazione collettiva, ha posto un tetto all'orario settimanale di lavoro di massimo di n. 40 ore settimanali[4] ed in n. 8 giornaliere.

Il decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 (che ha abrogato parte della legge 196/1997), emanato in attuazione delle direttive dell'unione europea n. 93/104/CE e 2000/34/CE, ha apportato significative modifiche alla disciplina generale dell'orario di lavoro.
Il disegno di legge n. 1167-B del 2010 convertito in legge 4 novembre 2010 n. 183[5][6] (c.d.*collegato lavoro*) ha introdotto alcune novità, snellendo tra l'altro notevolmente il regime sanzionatorio per alcune attività lavorative.[7]

4.15.2 Le novità delle Direttive n. 93/104/CE e 2000/34/CE

Il decreto n.66/2003, in attuazione dlle Direttive citate, ha modificato la precedente normativa del '23 apportando notevoli cambiamenti, abrogando tutti i limiti alle ore di straordinario giornaliero, settimanale, annuale. Ha introdotto il concetto di *orario medio*, in base al quale il datore deve pagare la maggiorazione per lavoro straordinario, oltre un certo monte ore per periodo, non più per tutte le ore che superano le 8 giornaliere, introducendo per la prima volta il concetto di pausa giornaliera.

Ambito di applicazione

Esso trova applicazione generale per tutti i tipi di contratti lavorativi, compreso il settore pubblico nonché apprendisti maggiorenni, con alcune eccezioni relative al lavoro di:

- gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE
- personale di volo d'aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE
- personale scolastico
- lavoratori minorenni

Sono inoltre esclusi i lavoratori il cui orario di lavoro, a causa dell'attività lavorativa svolta, non è predeterminato, o è lasciato alla determinazione del lavoratore:

- dirigenti

- personale direttivo di aziende
- personale avente potere decisionale autonomo
- personale addetto alla manodopera familiare (lavoro domestico)
- lavoratori nel settore liturgico
- lavoro a domicilio
- telelavoro

I *lavoratori a bordo di navi da pesca marittime* godono di un regime differenziato, come sancito dall'art. 18 del d.lgs. 66/2003.
In questi casi la durata di lavoro media è di 48 ore settimanali calcolate su un periodo di riferimento di un anno. Il numero massimo consentito a bordo è di 14 ore riferito ad una giornata lavorativa o in alternativa di 72 ore settimanali. L'orario di riposo deve essere di non meno 10 ore riferito ad una giornata lavorativa o in alternativa di 77 ore settimanali.

Definizione di settimana lavorativa

Non esiste una nozione rigida di settimana lavorativa, pertanto è da considerare tale ogni periodo di sette giorni. I datori di lavoro hanno la facoltà di far decorrere la settimana stessa a partire da qualsiasi giorno, oppure di considerare settimana lavorativa quella stabilita dal calendario - dal lunedì alla domenica.

Generalmente l'ampiezza della settimana è disciplinata dai CCNL di categoria.

Articolazione dell'orario di lavoro giornaliero

Nella nuova legge non viene definito esplicitamente il limite massimo della durata del lavoro giornaliero, bensì solo di quello settimanale. Viene posto un limite massimo all'orario di lavoro giornaliero, 12 ore complessive, derivanti da un vincolo da rispettare per ogni giorno di lavoro diventano una media riferita a un periodo di 4 mesi.
Il limite giornaliero, comprensivo di straordinari, si deduce solo indirettamente, in base all'art. 7 che stabilisce che «il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore».

Deroghe al limite di 13 ore giornaliere Nemmeno il limite di 13 ore è tassativo. La contrattazione collettiva o aziendale, il Ministro per decreto possono derogare il limite giornaliero di 13 ore, purché sia compensato da un orario inferiore nelle settimane successive o da riposi compensativi (art. 17).

La previsione di tale deroga configura una palese violazione del 2º comma dell'art 36 Cost., il quale attribuisce alla legge il compito di stabilire la durata massima della giornata.

Eccezioni L'art. 16 del d.lgs. nº 66/2003 prevede espressamente che la disciplina sull'orario settimanale non si applichi nei seguenti casi:

- le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923 nº 692 e successive modifiche;
- le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, nº 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, nº 1955;
- le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
- le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, nº 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- i commessi viaggiatori o piazzisti;
- il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- gli operai agricoli a tempo determinato;
- i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, nº 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, nº 559;
- le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

1. personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

2. personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
3. personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
4. personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

- personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
- personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

Orario normale di lavoro

Il decreto, riprendendo l'approccio di cui alla legge n. 196/1997, definisce *orario normale* il limite delle 40 ore settimanali sancito da quest'ultimo provvedimento. Il decreto rimette alla contrattazione collettiva la possibilità, sulla scorta della direttiva 93/104/CE e successiva modifica 2000/34/CE, apportare delle variazioni all'orario settimanale di lavoro (cosiddetto *orario multiperiodale*) rapportandolo ad una durata media in relazione ad un periodo predeterminato non superiore all'anno.
È inoltre consentito alla contrattazione, in base all'art. 4 del d.lgs. 66/2003, di fissare una *durata massima* dell'orario di lavoro purché non superiore alle 48 ore settimanali (comprensive di straordinario) in relazione ad un periodo non superiore a 4 mesi (periodo che può essere innalzato fino a 6 mesi o fino a 12 mesi se sussistono ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro). Il superamento della soglia delle 48 ore obbliga il datore di lavoro di unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, ad informare tempestivamente la direzione provinciale del lavoro.

Pausa giornaliera

Il decreto legislativo n. 66/2003 ha introdotto l'obbligo di pausa sull'orario di lavoro giornaliero, qualora l'orario di lavoro ecceda le sei ore, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo, lasciando però la durata e le modalità di fruizione alle determinazioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.[8]

Il decreto inoltre dispone che, in difetto di una disciplina da parte dei C.C.N.L., al lavoratore debba comunque essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti, la cui collocazione debba *tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo*.[9]

Il testo unico sulla sicurezza sul lavoro[10] prevede per tutti i lavoratori che operino a un terminale un intervallo di 15 minuti ogni 120 di "*applicazione continua al videoterminale*"[11] (la disposizione riguarda quindi i c.d. *videoterminalisti* di cui al d.lgs. 626/1994) da dedicare ad attività non legate al terminale stesso, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva più favorevole per il lavoratore.
Le violazioni in caso di mancata tutela della salute del lavoratore sono punite con un'ammenda e un arresto minimo di tre mesi.[12]

Il lavoro straordinario

La disciplina originaria in tema è contenuta nell'art. 2108 comma 1 cod. civ., che dispone:

A fissare dei limiti temporali del ricorso allo straordinario provvedeva ancora il vecchio r.d.l. 692/1923, che sanciva 2 ore giornaliere o 12 ore settimanali, limite la cui fissazione, la legge 196/1997 delegava alla contrattazione collettiva (applicandosi quella legale solo in caso di inerzia) e il cui superamento era consentito nei casi di forza maggiore, pericolo, danno alla produzione o alle persone. Sul punto il d.lgs. 66/2003 ha provveduto ad un riordino generale, subordinando ad esso, in ogni caso, l'assenso volontario del lavoratore.

I vari C.C.N.L. - diversi per ogni settore di attività - trattano specificatamente questo argomento, pertanto non esiste una regola unica e spesso sono migliorativi rispetto alla legge, prevedendo ancora la volontarietà del lavoratore al lavoro straordinario ed il monte ore annuo effettuabile.

Per via dell'orario medio di lavoro, lo straordinario è retribuito ogni sei mesi, verificando se le ore superano una media di 40 per settimana. In assenza di una durata normale dell'orario di lavoro in 8 ore e di un limite tassativo allo straordinario (due ore al giorno), non sussiste più a priori una differenza fra orario normale e straordinario, e l'interessato non potrebbe nemmeno esercitare in concreto questo diritto.

Limiti temporali

Il tetto massimo del lavoro straordinario si riferisce ora alla durata media dell'orario settimanale (che come abbiamo visto prima non può superare le 48 ore settimanali in riferimento ad un periodo di almeno 4 mesi) che in caso di superamento fanno scattare l'obbligo di segnalazione, in capo al datore di lavoro, che abbia impiegato all'uopo più di 10 dipendenti, alla direzione provinciale del lavoro.

La regolamentazione del ricorso viene lasciata direttamente alla contrattazione collettiva, richiamandosi quella legale solo in supplenza:

- preventivo accordo tra datore e lavoratore;
- tetto massimo di 250 ore annuali.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, in assenza di specifica individuazione della contrattazione collettiva nelle seguenti ipotesi:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive;
- casi di forza maggiore;
- eventi particolari.

Maggiorazioni retributive

L'art. 2108 cod. civ. prevede che il lavoro straordinario venga retribuito con una maggiorazione rispetto all'orario normale di lavoro. Tale maggiorazione in origine era prevista dal r.d.l. 692/1923 nella misura del 10%, mentre ora l'ammontare viene lasciato alla contrattazione collettiva, la quale può anche prevedere dei riposi supplementari (anche in alternativa all'eventuale maggiorazione retributiva).

Un decreto del IV Governo Berlusconi del 21 maggio 2008, ha introdotto una tassazione ferma al 10% per le voci variabili del salario, fino a un massimale di 3.000 euro e 30.000 lordi di reddito annuo. La detassazione a favore delle imprese non vincola il datore di lavoro a una maggiore retribuzione del lavoro straordinario o dei premi, non sempre quindi è restituita in parte ai dipendenti[13].

4.15.3 La presunta incostituzionalità

Il decreto legislativo 66/2003, come modificato dal d.lgs 19 luglio 2004 n.213, presenterebbe secondo una interpretazione sindacale a cura della CGIL, presunti profili di incostituzionalità:[14]

- rispetto ai principi delle leggi delega italiane (nº 39 del 2002 e art. 76 della Costituzione) perché:
  - viola due contenuti della direttiva: la clausola di non-regresso ed eccede gli ambiti della direttiva stessa, che non parla di ridefinizione della durata normale dell'orario di lavoro;
  - una legge delega o un decreto attuativo non possono intervenire nella definizione delle competenze dei contratti collettivi di diritto comune, che invece il decreto 66/2003 autorizza a derogare al tetto giornaliero di 13 ore di lavoro;
- nel merito:
  - il tetto giornaliero di 13 ore di lavoro *medie* viola l'art. 36, comma 2 della Costituzione (*"La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge"*) che non specifica se trattasi di durata media o di un limite tassativo, ma che come tale è inteso da una consolidata giurisprudenza;
  - la durata media dell'orario di lavoro settimanale viola l'art. 6, nº 1, della dir. nº 104 (ora art. 6, lett. a, dir. 2003/88), che prevede un limite interpretabile come tassativo dal testo della direttiva stessa;
  - la garanzia di 24 ore consecutive di riposo settimanale, derogabile in base all'art. 9, contraddice una giurisprudenza quarantennale.

4.15.4 Note

[1] http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146

[2] Art. 1 comma 1 R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692.

[3] Art. 5 comma 1 R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692.

[4] Art. 13 comma 1 legge 24 giugno 1997 n. 196

[5] pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 262 del 9 novembre 2010 - suppl. ord. n. 243)

[6] *XVI legislatura 2008-2011* (dal sito del Senato della Repubblica Italiana

[7] Art. 7 comma 1 legge 4 novembre 2010 n. 183.

[8] Art. 8 comma 1 d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

[9] Art. 8 comma 2 d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

[10] d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, pubblicato nella G.U. n. 101 del 2008

[11] Art. 175 comma 3 d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81

[12] Artt. 262 comma 2 lett. c), 282 comma 2 let. b) e 300 comma 1 d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

[13] Da questa misura sono stati però esclusi i lavoratori con contratti pubblici.

[14] *D.lgs. n. 66 del 2003 (come modificato dal d.lgs. n. 213/04): 1) profili di incompatibilità con la direttiva di riferimento e di illegittimità costituzionale; 2) ferie non godute* di Andrea Allamprese (dal sito della CGIL)

4.15.5 Voci correlate

- CCNL
- Contratto di lavoro
- Lavoro straordinario
- Orologio marcatempo
- Rapporto di lavoro

4.15.6 Altri progetti

- **Wikisource** contiene una pagina dedicata a **orario di lavoro (normativa italiana)**
- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **orario di lavoro (normativa italiana)**

4.15.7 Collegamenti esterni

- Testod el Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473.
- Testo della legge 24 giugno 1997 n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione".
- (PDF) Testo del decreto legge 29 settembre 1998 n. 335 convertito in legge 27 novembre 1998, n. 409.
- (PDF) R*egole europee per il nuovo orario di lavoro* di Luciano Rimoldi
- Testo del decreto 8 aprile 2003 n. 66 "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" (aggiornato al 21/08/2008)
- Testo della Direttiva 93/104/CE
- (EN) The Working Time (Amendment) Regulations 2002 (dal sito del governo britannico)
- Orario di lavoro, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.16 Patto di prova

Il **patto di prova** è un istituto giuridico del diritto del lavoro italiano.

Disciplinato dall'art. 2096 del Codice Civile, ed è un patto con il quale le parti di un contratto di lavoro subordinato si impegnano ad un periodo sperimentale di lavoro al fine di consentire una miglior valutazione riguardo alla convenienza reciproca di un eventuale rapporto di lavoro definitivo. Può considerarsi un elemento accidentale peculiare del contratto di lavoro, risultante dalla combinazione di elementi propri del termine e della condizione.

Solitamente stipulato a favore del datore di lavoro per mettere alla prova le effettive capacità dell'eventuale futuro lavoratore subordinato, può comunque favorire quest'ultimo nell'accertare la situazione del posto di lavoro in cui deve prestare la sua attività lavorativa. La maggior utilità per il datore di lavoro è dovuta al fatto che, scaduto il patto di prova, è solo quest'ultimo a subire una limitazione del diritto di recesso (in ragione delle norme limitative del licenziamento individuale), mentre le dimissioni del lavoratore restano sempre libere.

L'ulteriore utilità per il datore di lavoro consiste nella possibilità di valutare aspetti del lavoratore e della prestazione resa (quali la puntualità, la precisione, il rapporto con i colleghi e l'ambiente di lavoro) che nel corso del successivo rapporto non potranno essere oggetto di riconsiderazione, salvo che non arrivino a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Patto assolutamente precario, non può essere stipulato per un periodo maggiore di 3 mesi, per gli impiegati senza funzioni direttive, ovvero quello previsto dalla disciplina sindacale, comunque non superiore a 6 mesi (quest'ultimo termine generale deriva implicitamente dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, limitativa dei licenziamenti individuali, che estende la sua portata «in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro»).

Entrambe le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, salvo l'eventuale limite minimo di durata, e senza necessità di giustificazione (cosiddetto *recesso ad nutum*): l'unico limite, per il datore di lavoro, è costituito dal divieto di recesso per motivi non inerenti alla prova e, più in generale, per motivi discriminatori, nonché quando non è stato consentito l'effettivo esperimento della prova. Si ritiene tuttavia che la conseguenza del recesso illegittimo durante la prova sia limitata all'obbligo di corresponsione al lavoratore, a titolo risarcitorio, dell'equivalente della retribuzione perduta dal momento del recesso fino al termine originariamente previsto per la prova.

La forma del contratto deve risultare per atto scritto, precedente o contestuale all'assunzione in prova: in caso di mancanza della forma scritta la giurisprudenza ritiene che il prestatore di lavoro debba considerarsi assunto definitivamente.

Il lavoratore viene assunto definitivamente dal momento in cui le parti non recedono dal contratto prima della scadenza e tutti i diritti maturati durante la prova (ad esempio: trattamento di fine rapporto, anzianità, etc.) si trasferiscono nel rapporto definitivo. In caso contrario al lavoratore spettano i diritti relativi alle prestazioni già svolte.

4.16.1 Voci correlate

- Diritto del lavoro in Italia
- Contratto di lavoro
- Lavoro subordinato

4.16.2 Collegamenti esterni

- Patto di prova, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

4.17 Potere disciplinare

Il **potere disciplinare**, nel diritto del lavoro italiano costituisce uno degli aspetti del potere direttivo del datore di lavoro.

4.17.1 Disciplina normativa

Previsto dal codice civile italiano, in particolare dall'art. 2106 c.c., e si sostanzia nella facoltà di adottare specifiche sanzioni nei confronti del dipendente che violi gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà previsti dalla legge.[1]

L'esercizio di tale potere è stato fortemente proceduralizzato e limitato con l'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori che ha introdotto regole molto precise sia sotto l'aspetto sostanziale che sotto quello procedurale.

4.17.2 I limiti sostanziali

I requisiti sostanziali per il corretto esercizio del potere disciplinare sono essenzialmente due:

1. **Sussistenza ed imputabilità del fatto**: l'onere della prova in ordine alla sussistenza del fatto spetta al datore. Qualora il prestatore ritenga che il fatto contestatogli non gli sia imputabile (ad es. per forza maggiore, caso fortuito, condotta di terzi, ecc.), è tenuto a dimostrare le ragioni della non imputabilità.
2. **Proporzionalità tra infrazione e sanzione**. Il requisito della proporzionalità, previsto dall'art. 2106 c.c., vieta al datore di lavoro di applicare sanzioni non proporzionate all'indebito contestato. Di norma i contratti collettivi prevedono le sanzioni comminabili a fronte di determinate condotte illegittime. In questo caso, il datore non può applicare sanzioni più gravi di quelle stabilite dalla contrattazione collettiva. Il controllo ultimo sulla proporzionalità spetta comunque al giudice avanti al quale la sanzione è impugnata, il quale, su espressa richiesta di parte, può anche sostituire la sanzione adottata dal datore (in ipotesi nulla per difetto di proporzionalità) con una adeguata.

4.17.3 I limiti procedurali

L'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ha introdotto alcuni requisiti di procedura per il corretto esercizio del potere disciplinare.

Il datore di lavoro è anzitutto tenuto a predisporre un codice disciplinare che stabilisca le procedure di contestazione, ed individui le infrazioni e le relative sanzioni. Le sanzioni comminabili sono esclusivamente quelle previste dalla legge: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento “disciplinare”. In nessun caso sono utilizzabili in prospettiva sanzionatoria gli istituti attinenti alla normale gestione del rapporto di lavoro (trasferimento, mutamento di mansioni, ecc.).

Il datore di lavoro deve, in secondo luogo, rendere pubblico il codice disciplinare, mediante affissione dello stesso in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Si ritiene che l'affissione sia forma di pubblicità indefettibile. Anche in assenza di un codice disciplinare, o in mancanza di sua previa affissione, sono tuttavia sanzionabili i comportamenti comunemente avvertiti come antisociali e/o previsti dalla legge come reato.

In terzo luogo, il datore è tenuto a contestare per iscritto l'addebito al prestatore. La contestazione deve rispettare alcuni principi:

1. **Immediatezza**: l'addebito va contestato prima possibile, e in ogni caso entro il termine stabilito dal contratto collettivo. Per la Cassazione, l'immediatezza è presupposto di legittimità del provvedimento.
2. **Specificità**: i fatti vanno individuati in modo preciso, per consentire una difesa puntuale.
3. **Immutabilità**: il fatto risultante dalla contestazione non può essere successivamente modificato.

Il datore di lavoro deve inoltre consentire l'esercizio del diritto di difesa da parte del prestatore, che deve essere sentito qualora ne faccia richiesta. In ogni caso, le sanzioni più gravi del rimprovero verbale non possono essere irrogate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione. La legge non prevede un termine massimo entro cui il datore può procedere ad irrogare la sanzione, termine che è però previsto da alcuni contratti collettivi (ad es. quello dei metalmeccanici).

4.17.4 Impugnazione delle sanzioni

La sanzione eventualmente comminata dal datore può essere impugnata, a scelta del lavoratore, in tre distinti modi:

1. con ricorso al Giudice del lavoro, entro il normale termine prescrizionale di dieci anni

2. avanti ai collegi arbitrali eventualmente previsti dal contratto collettivo applicabile

3. avanti ai collegi di conciliazione e arbitrato costituiti in seno alle Direzioni provinciali del lavoro (anche su richiesta del sindacato, nel termine di 20 giorni dalla comminazione della sanzione).

L'impugnazione avanti ai collegi arbitrali comporta la sospensione della sanzione fino alla definizione della procedura. Se il datore di lavoro non intende partecipare alla procedura arbitrale nominando un suo rappresentante in seno al collegio, può adire il giudice del lavoro entro dieci giorni, pena la perdita di efficacia della misura sanzionatoria. La sanzione resta anche in questo caso sospesa fino alla definizione del giudizio (art. 7 l. 300/70).

È pacifico in giurisprudenza la competenza del giudice per un giudizio di merito all'esistenza dell'infrazione e alla proporzionalità della sanzione irrorata. Dal proporzionalismo fra infrazione e sanzione, essendo il licenziamento la massima sanzione disciplinare che il datore può infliggere, discende direttamente che il licenziamento non può che essere l'*extrema ratio*, riservata in via esclusiva alle infrazioni più gravi.

Nella valutazione di questa proporzionalità fra infrazione e sanzione, prima di un giudizio di merito e della giurisprudenza esistente, il giudice deve applicare la legge: in modo indipendente dall'infrazione e dal venire meno del rapporto fiduciario, è pertanto illegittimo il licenziamento per giusta causa che costituisca una sanzione più grave di quella (conservativa) prevista dal contratto collettivo applicabile in relazione all'infrazione contestata.[2]

Una consolidata giurisprudenza individua nella giusta causa di licenziamento quei comportamenti tali da compromettere l'elemento fiduciario alla base del contratto e del rapporto di lavoro, e tali da non consentire la prosecuzione nemmeno per un periodo limitato, della prestazione lavorativa.

4.17.5 Note

[1] Vedasi ad esempio gli artt. artt. 2104, 2105 del codice civile italiano

[2] Sentenza della corte di Cassazione 29/9/2005 n. 19053, Pres. Senese Est. Di Cerbo, in Orient. Giur. Lav. 2005, 918.

4.17.6 Voci correlate

- Datore di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Statuto dei lavoratori

4.17.7 Collegamenti esterni

- Potere disciplinare, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

Capitolo 5

Il rapporto di lavoro

5.1 Rapporto di lavoro

Il **rapporto di lavoro**, nell'ordinamento giuridico italiano, è il rapporto giuridico che ha origine dal contratto di lavoro ed è caratterizzato da molteplici situazioni giuridiche, di cui due obbligazioni principali: l'obbligazione in capo al datore di lavoro della retribuzione e l'obbligazione in capo al lavoratore della prestazione lavorativa. Accanto a queste ci sono anche altre situazioni giuridiche.

Nelle modalità di assunzione e nello svolgimento del rapporto di lavoro, datore e lavoratore sono tenuti all'assenza di discriminazione e alla parità di trattamento rispetto ad età, sesso, lingua, etnia, opinioni, patrimonio, presenza di disabilità, tendenze sessuali (Carta di Nizza, art. 20 e Direttiva 2000/43/CE).

5.1.1 L'obbligazione di lavorare

L'**obbligazione di lavorare** è elemento essenziale del rapporto di lavoro. In capo al lavoratore, vi è un'obbligazione strettamente personale che non ammette (salvo rarissime e peculiari eccezioni) l'adempimento da parte di sostituti o la cessione del contratto. Il rapporto di lavoro, in genere è sottoposto ad un patto di prova liberamente recedibile da entrambe le parti, che si pone come condizione risolutiva del rapporto lavoristico. Decorso tale periodo valgono le ordinarie tutele contro il licenziamento *ad nutum* del lavoratore.

Mansioni e cambiamenti

Spetta al datore di lavoro il potere di servirsi, a seconda dei periodi, di una determinata mansione tra quelle previste al momento dell'assunzione, ricomprese in una “qualifica” di individuazione sindacale. Tale potere viene chiamato **potere direttivo** ed è configurabile come potere giuridico in quanto determina le modalità dell'adempimento dell'obbligazione in capo al lavoratore: modalità che va seguita dal lavoratore, il quale è inadempiente anche se svolge un'attività prevista dal contratto (o dagli accordi collettivi) ma non indicata dal datore di lavoro al momento dell'esercizio del potere direttivo. Il datore di lavoro ha anche la possibilità di controllare il comportamento tenuto dal lavoratore, nei limiti stabiliti dalla l. 300/70 (cosiddetto *statuto dei lavoratori*).

Il lavoratore, a seguito di esercizio unilaterale del potere del datore di lavoro (cosiddetto *ius variandi*), di cui all'art. 2103 c.c., può essere adibito a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto, purché non inferiori (demansionamento). L'assegnazione a mansioni superiori comporta immediatamente il diritto del lavoratore a percepire il trattamento retributivo corrispondente (superiore a quello originario) e, se si protrae per un periodo superiore a tre mesi (o per un periodo minore stabilito dai contratti collettivi applicabili), diviene definitiva. Sono nulli patti contrari. Una limitata possibilità di deroga in peius è affidata alla contrattazione collettiva, nell'ambito di procedure volte a fronteggiare la crisi dell'impresa.

Luogo di lavoro

L'art. 1182 c.c. stabilisce che il luogo dell'adempimento delle obbligazioni è determinato nel contratto o dagli usi o, in mancanza, desunto dalla natura della prestazione o di altre circostanze. Il luogo di lavoro può essere cambiato unilateralmente dal datore di lavoro: tale potere non ha limiti se il trasferimento avviene all'interno della stessa unità produttiva, può essere effettuato soltanto per ragioni “tecniche, organizzative o produttive” se avviene in diverse unità produttive.

Tempo della prestazione di lavoro

Il contratto di lavoro subordinato è un contratto di durata che, pertanto, prevede l'adempimento di obbligazioni continuative da adempiere nel tempo. L'orario di lavoro è disciplinato solitamente dalla contrattazione collettiva, nonostante l'art.36 della Costituzione ponga dei limiti dell'orario di lavoro da stabilire con legge. La legge più recente è il d.lgs. n.66 del 2003, che cambia il limite tassativo precedente di orario fisso giornaliero, stabilendo che il lavoratore ha sempre e comunque diritto ad almeno 11 ore di riposo ogni 24 ore.

L'orario settimanale, invece, si divide in normale (40 ore lavorative, sempre riducibili dalla contrattazione collettiva) e massimo (variabile a seconda della contrattazione

collettiva. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito nei limiti della disciplina sindacale e, ove manchi, soltanto col consenso del lavoratore per un massimo annuale di 250 ore. La prestazione straordinaria è dovuta al datore in particolari situazioni di esigenza tecnica-produttiva che rendono impossibile l'assunzione di ulteriore personale o per cause di forza maggiore, grave pericolo e simili.

Il lavoro straordinario deve essere necessariamente retribuito con una maggiorazione del salario prevista dai contratti collettivi, sostituibile o integrabile soltanto da riposi aggiuntivi.

Riposi, ferie e festività

Ogni lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive.

Il lavoratore ha inoltre diritto a pause di non meno di 10 minuti durante l'attività lavorativa per occupazioni che richiedono più di 6 ore di lavoro.

Il riposo settimanale deve essere concesso ogni 7 giorni, durare almeno 24 ore consecutive e in coincidenza con la domenica. Tale concetto ha origini remote ed è stato formato in seno alle tradizioni cristiane in cui la domenica era il giorno dedicato alla preghiera. Sia l'articolo 36 della Carta Costituzionale che l'articolo 2109 parlano di diritto del lavoratore al riposo; tuttavia la dottrina ha avuto modo di evidenziare come non si tratti di un vero e proprio diritto del lavoratore ma che sia più corretto parlare di limiti della prestazione. Se la stessa venga prestata quindi di domenica sarà applicabile la disciplina dell'articolo 2126 con conseguente obbligo per il datore ad erogare una doppia retribuzione. Discorso analogo può essere fatto per le ferie. È ammesso lo spostamento del giorno di riposo ad un altro giorno settimanale soltanto per attività che non possono essere sospese la domenica, ma in tal caso il lavoratore deve godere delle maggiorazioni. La legge prevede inoltre 11 festività infrasettimanali, disciplinando anche il trattamento economico nel caso non vengano godute o coincidano con la domenica o con il giorno destinato al riposo settimanale.

Le ferie invece, che hanno un carattere ricreativo/ricostitutivo, per legge devono essere almeno di quattro settimane. Il lavoratore ha il diritto prendere 2 settimane continuative di ferie, ed il dovere di concordare le proprie ferie col proprio datore di lavoro, per cercare di conciliare le esigenze di riposo con le esigenze di produttività/operatività dell'azienda. Le ferie sono incompatibili con lo stato di malattia del lavoratore e non possono essere godute durante il preavviso di licenziamento. Il lavoratore non può rinunciare alle ferie pagate, fatta salva la possibilità di usare due settimane di ferie nell'anno di maturazione ed accantonare i giorni rimanenti di ferie per l'anno successivo.

Potere disciplinare

In caso di violazione, da parte del lavoratore, dei doveri di osservanza e diligenza richiesti nella sua attività lavorativa, del dovere di fedeltà e a causa di ogni inadempimento relativo all'obbligazione lavorativa, il datore di lavoro può predisporre di un potere disciplinare.

L'art. 2106 c.c. pone soltanto due limiti all'esercizio di tale potere: le sanzioni possono essere irrogate solo in caso di effettivo inadempimento dell'obbligazione lavorativa e devono comunque essere proporzionate.

L'esercizio di questo potere è condizionato dall'adozione, all'interno dell'azienda, di un codice disciplinare aziendale, con le infrazioni ben evidenziate e ad ogni infrazione la relativa sanzione. Tale documento va portato a conoscenza dei lavoratori.

La multa non può essere superiore a quattro ore di retribuzione e la sospensione dal lavoro a dieci giorni. Le sanzioni non possono mutare definitivamente il rapporto di lavoro.

5.1.2 La retribuzione

La retribuzione è la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. In ambito di retribuzione, in Italia, interviene addirittura la Costituzione: l'art.36, comma 1, infatti stabilisce che il lavoratore deve essere retribuito proporzionatamente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una “esistenza libera e dignitosa”.

5.1.3 Ulteriori situazioni giuridiche

L'obbligo di fedeltà del lavoratore

L'**obbligo di fedeltà** è una condizione che scaturisce dalla stipulazione del contratto di lavoro e che sorge in capo al lavoratore subordinato, il quale deve prendersi cura degli interessi del datore di lavoro, astenendosi da atteggiamenti che possano pregiudicarli.

In particolare il divieto principale riguarda la concorrenza ai danni del datore di lavoro (sia sleale, vietata a chiunque in qualsiasi forma, sia leale). Il lavoratore, invece, può stipulare altri contratti di lavoro che non danneggino il datore.
Restano esclusi da questa possibilità le attività effettivamente svolte dal lavoratore, o i rapporti con datori, che insistono sul medesimo prodotto/servizio o cliente: attività svolte dal lavoratore, anche presso datori afferenti ad altri settori economici, e/o attività non collegate ma con datori che sono diretti concorrenti.

È giusta causa di licenziamento lo svolgimento di una seconda attività retribuita durante l'orario di lavoro, ovvero durante assenze giustificate come malattia o infortunio (anche in presenza di una certificazione medica veritiera).

Cessato il rapporto di lavoro, il divieto viene meno, salvo che non sia pattuito in atto necessariamente scritto che comunque non duri più di cinque o tre anni (per dirigenti o lavoratori semplici), che delimiti l'oggetto della concorrenza e che preveda un corrispettivo congruo a risarcire la limitazione di libertà del soggetto. È, ovviamente, comunque vietata ogni forma di concorrenza sleale.

Sicurezza del personale, obbligo del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'**obbligo di garantire la sicurezza personale del lavoratore**. Tale obbligo è stabilito dall'art.2087 del Codice Civile.

Doveri del datore di lavoro In particolare, secondo il codice e la Corte di cassazione, il datore è tenuto ad applicare nell'ambito dell'impresa ogni innovazione che risulti dal campo della scienza ancor prima che sia in effettiva diffusione e che ne sia stata verificata l'effettività. Opinione comunque attenuata dalla Corte Costituzionale nel 1996, considerata anche la natura non solo civile ma anche penale della questione, la quale ha stabilito la legittimità della disposizione soltanto per i casi in cui siano innovazioni generalmente applicate e diffuse.

Soprattutto ultimamente è stata recepita la disciplina comunitaria, che ha introdotto, a tutela della prevenzione dei pericoli per la salute del lavoratore, l'obbligo per il datore di valutare anticipatamente quali possano essere i fattori di rischio da inserire in un *documento di valutazione dei rischi* (rif. art. 4 del Decreto Legislativo 19/9/1994 n. 626), insieme alle forme di precauzione adottate e a un programma di costante miglioramento di queste ultime.

Diritti-doveri aggiuntivi del lavoratore Se quanto detto in precedenza grava sul datore di lavoro, il lavoratore deve comunque prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti su cui possono ricadere gli effetti di sue azioni od omissioni, sempre relazionato alla sua professione e formazione. Il lavoratore quindi non è soggetto passivo degno di tutela, ma deve comunque collaborare col datore di lavoro per l'adempimento degli obblighi imposti dall'autorità.

Inoltre i lavoratori hanno diritto ad ottenere informazioni inerenti ain campi molto ampi.

Diritti non patrimoniali dei lavoratori

La Costituzione italiana sancisce i *diritti assoluti del lavoratore*, civili e sociali, ampliati e definiti dalla legge n.300 del 1970.

La legge italiana garantisce la libertà di pensiero al singolo lavoratore, il quale può manifestare liberamente le proprie idee nei luoghi dove presta la sua attività lavorativa. Ogni tentativo del datore di lavoro di limitare questo diritto, con atti discriminatori nell'assunzione o durante il rapporto di lavoro o di indagine per appurare le opinioni politiche, religiose, sociali e sindacali, sono puniti penalmente.

Il diritto di libertà di opinione non può essere giustificazione per il totale o parziale inadempimento dell'obbligazione lavorativa, giacché ogni manifestazione di pensiero deve comunque non ledere il datore di lavoro.

Anche il divieto di indagini è derogato nel caso in cui i fatti oggetto dell'indagine siano pertinenti all'attività del lavoratore e siano ad abbiano rilievo per valutare la capacità e la formazione effettiva del lavoratore da assumere o per l'esecuzione di specifici incarichi.

5.1.4 Il rapporto di lavoro nel pubblico impiego

(art. 5 D.Lgs. 165/2001)

La particolarità del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, statali o di enti locali, consiste nella natura pubblica del datore di lavoro che, anche nelle ipotesi in cui stipula con i propri dipendenti un contratto di lavoro di tipo privatistico, deve comunque indirizzare la propria azione ai criteri di governo e al raggiungimento di un fine di interesse pubblico.

Per tale ragione, la cd. privatizzazione dell'impiego pubblico, avviata con il D.Lgs. 29/1993, non è estesa a tutte le amministrazioni pubbliche, in quanto sono rimaste in regime di diritto pubblico gli ambiti connessi alla difesa, all'ordine pubblico e al credito (v. art.1 D.Lgs. 165/2001).

Le amministrazioni pubbliche cd. privatizzate, nella materia dell'impiego, in cui applicano prevalentemente la disciplina del Codice Civile, delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi, operano con i poteri del privato datore di lavoro. La Pubblica Amministrazione è vincolata all'applicazione dei contratti collettivi stipulati dal suo rappresentante legale unico ARAN e adempiono agli obblighi assunti dalla data di sottoscrizione assicurandone l'osservanza.

I lavoratori sono invece vincolati dallo stesso contratto collettivo in virtù della clausola di rinvio al CCNL contenuta nel contratto individuale di lavoro, che ciascun lavoratore privatizzato deve sottoscrivere (per i lavoratori ancora in regime di diritto pubblico, invece, sussiste ancora l'atto unilaterale di nomina in ruolo).

Mentre nel privato non ci sono vincoli legislativi, nella fase precedente la sottoscrizione dell'accordo, nel pubblico impiego invece è stata dettata una specifica disciplina legislativa inerente alla compilazione delle delegazioni rappresentative delle due parti, quanto al procedimento di conclusione dell'accordo.

Le pubbliche amministrazioni, nella contrattazione collettiva nazionale (ma non in quella integrativa, nazionale

o decentrata) sono rappresentate dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale della Pubblica Amministrazione (ARAN), dotata di personalità giuridica e sottoposta alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei ministri. L'ARAN in tal senso ha nel pubblico la stessa funzione della Confindustria nel privato. Il contratto di lavoro ha forza di legge pur nella sua atipicità. La rappresentatività sindacale è assicurata attraverso le rappresentanze sindacali unitarie (RSU). La soglia minima di rappresentatività sindacale per partecipare alla contrattazione è del 5% nell'ambito del comparto o area.

5.1.5 Altri progetti

- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **Rapporto di lavoro**

5.1.6 Collegamenti esterni

- Rapporto di lavoro, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Andrea Villa, Quando la crisi è del contratto, in Benecomune.net, sez. Lavoro e Welfare 14/06/2011.

5.1.7 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Mansioni
- Dimissioni
- Retribuzione
- Licenziamento
- Ferie
- Potere direttivo
- Congedo parentale
- Trattamento di fine rapporto
- Potere disciplinare (diritto del lavoro)
- Maternità (diritto del lavoro)

5.2 Trasferimento

Il **trasferimento**, nel diritto del lavoro italiano, può indicare sia la modificazione del luogo in cui il prestatore di lavoro opera abitualmente (trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra, Art. 2103 del Codice Civile), sia il trasferimento di proprietà dell'azienda o di una sua parte (Art. 2112 del Codice Civile).

5.2.1 Trasferimento di sede

Il trasferimento del lavoratore è disciplinato, per tutti i livelli di inquadramento e contratti nazionali, dall'Art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, che riprende integralmente l'ultima parte dell'Art. 2103 del Codice Civile.

Il trasferimento del lavoratore *da un'unità produttiva all'altra è vincolato a comprovate esigenze tecniche, produttive e organizzative* (art. 2103 c.c.).Per "unità produttiva" si intende "*ogni articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale e finalistico idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, restando invece esclusi quegli organismi minori che, se pur dotati di una certa autonomia, siano destinati a scopi meramente strumentali rispetto ai fini produttivi dell'impresa*"[1] [2]. Mentre le comprovate "esigenze tecniche, produttive e organizzative" sono di volta in volta individuate dalla giurisprudenza con una valutazione fattuale circa l'esistenza di un ragionevole motivo aziendale, a titolo di esempio: "... *riorganizzazione aziendale finalizzata ad una più economica gestione (nella specie, la perdita di una gara d'appalto e il conseguente smobilizzo del cantiere)...*"[3].

Il trasferimento non richiede il consenso del lavoratore, ma è impugnabile se non sussistono queste condizioni. Il giudice ordinario può dichiarare il trasferimento illegittimo se questo reca disagi personali o familiari, oppure avvenga tra unità produttive autonome[4].

Il trasferimento può essere comunicato a voce, non è obbligatoria la forma scritta per l'atto di trasferimento. È invece obbligatoria la forma scritta per le motivazioni del trasferimento, se il lavoratore le richiede. Il lavoratore ha 15 giorni di tempo per chiedere le motivazioni. Il datore deve fornire le motivazioni in forma scritta entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore, a pena di inefficacia del trasferimento. Il lavoratore può impugnare le motivazioni del trasferimento ricorrendo al giudice del lavoro o tramite arbitrato.

La legge non prevede un periodo minimo di preavviso per tutti i lavoratori, né le indennità da corrispondere in caso di trasferimento di sede. Indennità ed eventuale preavviso sono disciplinati nei Contratti Collettivi di categoria. I trattamenti variano molto da una categoria all'altra di lavoratori.

Tali informazioni non sono specificate negli articoli citati, e la giurisprudenza ha comunque trovato altri riferimenti nelle medesime fonti, Statuto dei Lavoratori e Codice Civile[5].

Da notare che al lavoratore deve essere consegnata entro 30 giorni le nuove condizioni contrattuali di modifica delle precedenti ai sensi del D. Lgs. n. 152/1997, art. 1 e 4, a pena di sanzione pari da € 255 ad € 1.290. La definizione di motivazioni tecniche, organizzative o produttive, previste dalla legge e necessarie a legittimare un trasferimento, è talmente ampia e generica da rendere

oggettivamente in sé difficile dimostrarne l'inconsistenza.

Il trasferimento non può essere punitivo, a pena di nullità, secondo quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, per il quale Le uniche sanzioni disciplinari ammissibili nei confronti di un lavoratore sono esospensione, multa o licenziamento.
In nessun caso, il trasferimento di sede può sostituirsi a una di queste. L'onere della prova in meritoal carattere non esclusivamente tecnico, produttivo o organizzativo delle motivazioni del trasferimento, spetta al lavoratore, e il giudice può sindacare nel merito se il trasferimento sia in particolare una reazione avverso lavoratori che praticano attività sindacale o che hanno avuto precedenti contenziosi con il datore o responsabili di funzione, tramite i cosiddetti reparti di confino. Nel primo caso, si configura il reato di condotta antisindacale.

Il giudice del lavoro può stabilire un incremento retributivo quale equo indennizzo di uno o ripetuti trasferimenti di sede, specialmente se questi si sono in effetti concentrati su una determinata minoranza dei dipendenti, e se a questi non sia corrisposta una progressione di carriera o di responsabilità, sebbene previsti come obbligo a pena di recesso nel contratto collettivo eindividuale di lavoro.

In sede civile, il dipendente può ottenere il risarcimento del danno morale ed esistenziale per le conseguenze soggettive ed extralavorative, derivanti dalla frequenza e distanza dei trasferimenti (quali conseguenze personali sul piano psichico, nella vita di relazione, nell'unità del nucleo famigliare, per mancata assistenza a parenti malati).

Non-sindacabilità della decisione

Sulla base del principio costituzionale della libertà di iniziativa economica (Cost., art. 41) risultano, inoltre, insindacabili sia la scelta imprenditoriale tra più soluzioni organizzative ragionevoli, sia quella del lavoratore da trasferire (Cass., 9/6/1993, n. 6408). Il giudice ha il potere di valutare tutte le ragioni che motivano il trasferimento, per cui non esiste nessun principio di non-sindacabilità dell'organizzazione aziendale.

La valutazione del giudice in merito all'esistenza di tali comprovate ragioni non potrà essere motivata mediante un confronto con l'esistenza di altre soluzioni organizzative per il trasferito, o con la possibilità di trasferire altre persone.

Il giudice può valutare l'organizzazione aziendale nel suo complesso, e della vecchia e nuova sede di lavoro, per accertare se la nuova posizione non sia superflua, o non sia tale per un limitato periodo di tempo in cui il trasferito dovrebbe coprire un temporaneo aumento di attività.

Se il trasferimento è motivato dal datore con riferimento a situazioni soggettive del trasferito, il giudice deve valutare se queste motivazioni sono elaborate con un criterio obbiettivo (Cass., 15/10/1992, n. 11339). Esempi di queste motivazioni soggettive inerenti al trasferito sono il riferimento a una situazione extralavorativa, oppure all'incompatibilità creatasi tra un dipendente e i suoi colleghi che si rifletta sul normale svolgimento dell'attività lavorativa.

In sede di contrattazione collettiva può essere concordato che questa valutazione e la decisione dei trasferimenti, anche individuali, debbano avvenire previo accordo con il sindacato[6].

Rifiuto del lavoratore

Il rifiuto del lavoratore può integrare gli estremi di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento (Cass., 29/8/1979, n. 4713). Il rifiuto è valido se il trasferimento è dichiarato illegittimo dal giudice: e cioè a un posto di lavoro in cui la posizione è superflua; quando c'è un temporaneo aumento di attività; o quando dal trasferimento può derivare al lavoratore un grave disagio (Pret. Milano 23/5/1979).

5.2.2 Trasferimento di lavoratore con invalidi a carico

La legge n. 104 del 1992 assegna priorità di trasferimento ai lavoratori che dimostrino di assistere anziani o infermi, con grado di parentela fino al settimo grado oppure, anche non parenti, in qualità di tutore legale. La coabitazione, ossia condivisione del domicilio, non è più un requisito necessario. Il trasferimento deve essere compatibile con le esigenze aziendali, vacanza di un posto. Dopo la sua concessione, il lavoratore non può essere nuovamente trasferito a sede di lavoro diversa, senza suo esplicito consenso.

5.2.3 Trasferimento di azienda

La Legge 428/1990, esclusivamente all'art.47[7], e l'art. 2112 del Codice Civile disciplinano i diritti del lavoratore in materia di trasferimenti di azienda o di singole unità produttive.

La 428 del 1990 è stata modificata nei primi 4 commi dal Decreto Lgs. 18/2001, per recepire gli obblighi di consultazione, informazione e partecipazione introdotti venti anni prima con la Direttiva dell'Unione europea 1977/87/CE, e ripetuti nella 2001/23/CE.

La Direttiva ammetteva che le leggi nazionali potessero rivolgere gli obblighi di informazione in tempo utile e di consultazione, nei confronti dei diretti interessati, in mancanza di rappresentanti dei lavoratori, non designati per motivi indipendenti dalla loro volontà (art. 7, comma 6). Salvo diversa disposizione stabilita nei contratti collettivi nazionali, nelle aziende dove manca una rappresentanza sindacale, la legge italiana non prevede obblighi di preav-

viso o di consultazione, in merito a variazioni di sede o datore di lavoro[8].

Gli obblighi di informazione e consultazione in merito ai risultati economici e andamento dell'occupazione, individuale e dell'intera azienda, previsti nei confronti del sindacato, non sono estesi ai diretti interessati. Ciò vale anche in presenza del sindacato, che non è tenuto dalla legge a informare i lavoratori, o a farlo con tempestività, appena acquisite le notizie. La direttiva UE prevede di conciliare gli obblighi di informativa con le esigenze di riservatezza durante la trattative, relative sanzioni amministrative e penali, alle quali le controparti, azienda e sindacato, possono essere sottoposti.

Alienante e acquirente hanno obbligo di comunicazione scritta ai sindacati di categoria nazionali e aziendali con preavviso di almeno 20 giorni (comma 1).

Su loro richiesta scritta, acquirente e alienante sono tenuti a un esame congiunto entro una settimana, pena il reato di condotta antisindacale (comma 2). Il trasferimento di azienda non è motivo di licenziamento del lavoratore (comma 4).

Il Comitato Interministeriale per il coordinamento della Politica Industriale (CIPI) a seguito dell'esame congiunto di acquirente, alienante, sindacati di categoria nazionali e aziendali previsto al comma 2, dichiara lo stato di crisi aziendale. I sindacati non appartengono a detto Comitato, che si riunisce a Roma e del quale sono membri esponenti di alcuni Ministeri o funzionari da essi delegati. La legge specifica l'obbligo di convocazione dei sindacati, ma non di un accordo aziendale in forma scritta. In altre parole, non chiarisce se il sindacato ha solo parere consultivo, non vincolante e di firma, in materia di dichiarazione dello stato di crisi.

La dichiarazione di stato di crisi, oppure la dichiarazione di fallimento, l'amministrazione controllata, la liquidazione coatta amministrativa autorizzano l'acquirente a rifiutare, *in tutto o in parte*, il trasferimento del personale assunto dall'alienante nella sede di lavoro. L'acquirente può quindi acquistare un sito produttivo, può individuare esuberi di personale oppure escludere quanti vi lavorano (comma 5). La legge non stabilisce, infatti, una definizione e un limite per il personale eccedentario dell'azienda, che *"continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante"*.

Il comma 5 disapplica le tutele previste dal Codice Civile (art. 2112):

L'accordo sindacale può prevedere l'applicazione dell'art. 2112 del Codice Civile, e la ulteriore tutela del superminimo individuale e collettivo, in modo che il lavoratore conservi la sua retribuzione complessiva, in tutte le sue componenti. >I lavoratori che non passano all'acquirente hanno precedenza nelle sue assunzioni successive, in un periodo di almeno un anno oppure entro quello previsto dai contratti collettivi, se superiore a un anno. Ai lavoratori assunti dall'alienante in data successiva a quella del trasferimento non si applica l'art. 2112 del Codice Civile (comma 6).

Se non c'è un accordo sindacale, il combinato disposto dei commi 5 e 6 azzera i diritti stabiliti all'art. 2112 del Codice Civile: il comma 5 permette di disapplicarli nei confronti di quanti continuano il rapporto di lavoro con l'acquirente; il comma 6 nei confronti di quanti restano sotto l'alienante e passano poi alle dipendenze della nuova azienda. La tutela rimane solo nei confronti di quanti restano alle dipendenze dell'azienda alienante, durante e dopo il trasferimento di azienda; a queste persone rimane in ogni caso invariato il contratto firmato all'atto dell'assunzione.

La legge 428/1990, senza modificare direttamente l'art. 2112 del Codice Civile, introduce una fattispecie di applicazione in deroga. Il Codice Civile non prevede esplicitamente la tutela per tutti i lavoratori trasferiti, ma nemmeno la nega, mentre la 428/1990 ne limita ai soli che passano all'alienante alla data di trasferimento d'azienda. La 428 opera una restrizione della definizione di "trasferimento di azienda" ad una sola data, che segue un esame congiunto coi sindacati, mentre parla di ordinaria "assunzione" (comma 6) nel caso di trasferimento *de facto* di un'altra parte dei dipendenti dall'acquirente all'alienante successivamente a tale data. I lavoratori dichiarati eccedentari perdono, quindi, il diritto a conservare la propria retribuzione, sede di lavoro, mansione e inquadramento, sono a tutti gli effetti equiparati a dei neoassunti dal cessionario, con precedenti esperienze di lavoro, ma senza un diritto maggiore derivante dalla loro partecipazione alla società alienata.

La normativa non specifica se l'eventuale accordo sindacale debba fissare i criteri di scelta delle persone che restano in capo all'alienante e quelle trasferite all'acquirente, oppure la determinazione dei singoli nomi, e se il sindacato abbia quindi competenza in materia. Non sussiste obbligo e termine massimo di comunicazione del trasferimento di ramo d'azienda ai lavoratori diretti interessati.

Questa facoltà dell'acquirente di individuare degli esuberi, per poterli riassumere dopo la cessione di ramo d'azienda con un contratto non migliorativo, può costituire un modo per abbassare il costo del lavoro. I lavoratori con la più bassa retribuzione annua lorda (minor anzianità professionale, livello di inquadramento e superminimo) potrebbero essere i primi trasferiti in capo all'acquirente. Parte di quanti restano alle dipendenze dell'alienante potrebbe essere "riassunta" in data successiva al trasferimento, per poter proporre loro condizioni contrattuali peggiorative. Trattandosi di lavoratori con maggiore anzianità professionale, ma anche con maggiore età anagrafica, le difficoltà di ricollocamento nel mercato del lavoro possono indurre un'accettazione, seppure volontaria, di tali condizioni. Chi rifiutasse resterebbe alle dipendenze della vecchia azienda, che può però accordarsi con l'acquirente, di decidere un trasferimento di sede

quale strumento di pressione su tali persone ad accettare il nuovo contratto.

L'individuazione di "personale eccedentario", per il quale l'acquirente nega il trasferimento di azienda, contrasta con la possibilità di riassunzione successiva alla data di trasferimento. La dichiarazione di uno stato di crisi aziendale comporta una riduzione del costo del lavoro. Se il trasferimento di azienda non è un motivo di licenziamento (comma 4), introduce una riduzione del costo del lavoro nella forma di una riduzione retributiva a parte del personale, dichiarato eccedentario e poi riassunto.

5.2.4 Note

[1] Cass. 9636/2000

[2] Il d.lgs 81/2008, in materia di sicurezza sul lavoro, propone una definizione di unità produttiva evidenziandola nello "stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".

[3] Cass. 18827/2013

[4] Cfr. sentenza Cassazione Sezione Lavoro n. 5153 del 26 maggio 1999, Pres. De Tommaso, Rel. Roselli.

[5] advansys.it

[6] Cfr. sentenza Cassazione Sezione Lavoro n. 5151 del 26 maggio 1999, Pres. De Tommaso, Rel. Cuoco.

[7] cgil.it

[8] Il CCNL metalmeccanico del 2005 ad esempio prevede un preavviso per il trasferimento dei soli dirigenti, che per la loro funzione hanno un obbligo di mobilità; per le altre categorie di lavoratori prevede varie indennità, ma non un preavviso di trasferimento.

5.2.5 Voci correlate

- Diritto del lavoro
- Outsourcing
- Statuto dei Lavoratori

5.2.6 Altri progetti

- **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**trasferimento**»

5.3 Visita fiscale

La **visita fiscale**, nel diritto del lavoro italiano, è un accertamento predisposto dal datore di lavoro, dall'INPS o dalla A.S.L. per verificare l'effettivo stato di malattia del dipendente assente per malattia.

La principale normativa di riferimento è lo Statuto dei lavoratori,[1] cui si affiancano i diversi contratti collettivi di lavoro, ed ulteriori disposizioni normative, ove presenti ed applicabili.

5.3.1 Disciplina generale

Per i dipendenti pubblici la visita fiscale viene richiesta dall'ente di appartenenza ai medici dell'Azienda Sanitaria Locale (ASL) o all'INPS.

Per i lavoratori privati, l'INPS generalmente esegue dei *controlli a campione*, inviando le visite fiscali tra i vari soggetti "pescati". Anche il datore di lavoro privato può richiedere una visita fiscale attraverso l'ASL o l'INPS (come nel pubblico impiego), ma in questo caso la visita ha un costo per la ditta richiedente.

Il lavoratore è tenuto alla reperibilità, presso il luogo indicato dal medico di medicina generale nel certificato, per tutto il periodo di malattia assegnato. Qualora vi siano i presupposti per ritenere che la malattia sia terminata e che si possa riprendere l'attività lavorativa, il medico deve rilasciare un nuovo certificato che annulla quello precedente di malattia (a partire dalla data di emissione), da inviare all'INPS, e da presentare al datore di lavoro al rientro.

5.3.2 Fasce orarie di reperibilità

Durante la malattia, sussiste, in capo al lavoratore assente, l'obbligo di garantire la reperibilità alla vista medica di controllo. Tale obbligo sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Dipendenti privati

Per i dipendenti privati le visite fiscali si effettuano sette giorni su sette, con le seguenti fasce di reperibilità:

- dalle ore 10:00 alle ore 12:00
- dalle ore 17:00 alle ore 19:00

L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Dipendenti pubblici

Per i dipendenti della pubblica amministrazione italiana, la legge 6 agosto 2008, n. 133 aveva esteso l'orario di reperibilità delle visite fiscali a sette giorni su sette dalle ore 8 alle 20 con un'unica interruzione dalle ore 13 alle 14.

Successivamente il decreto legge 1º luglio 2010 n. 78 ha abrogato il secondo periodo dell'art. 71 comma 3 della legge 133/2008 il quale stabiliva le fasce orarie di reperibilità per i dipendenti in malattia delle PP.AA., ai fini del

controllo da parte del medico fiscale. Si tornò quindi, anche per dipendenti pubblici alle storiche fasce orarie di reperibilità, durante il periodo di malattia, ovvero dalle ore 10:00 alle 12:00 e dalle ore 17:00 alle 19:00.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009 n. 206,[2]modificò nuovamente le fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia a causa dell'impennata dei giorni di malattia.

Il decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 - convertito in legge 15 luglio 2011, n. 111 - ha stabilito che, a decorrere dal 1º gennaio 2015, le nuove fasce di reperibilità siano le seguenti:

- dalle ore 09:00 alle ore 13:00
- dalle ore 15:00 alle ore 18:00

Il decreto ha affermato inoltre che l'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi. La legge 15 luglio 2011 n. 111 ha stabilito che la verifica può essere fatta già dal primo giorno di malattia.[3] Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con parere del 21 novembre 2011, ha chiarito che l'obbligo previsto dalla legge del 2011 sussiste se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.[4]

Casi di esenzione

L'art. 2, del D.P.C.M. nr.206/2009, prevede l'esclusione dall'obbligo del rispetto di tali fasce orarie di reperibilità per i dipendenti pubblici qualora l'assenza del dipendente sia riconducibile a una delle seguenti circostanze:

1. patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
2. infortuni sul lavoro;
3. malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
4. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

5.3.3 Malattia e ferie

La Costituzione italiana afferma il diritto a ferie annuali retribuite e ai mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di malattia (artt. 36 e 38), diritti sono ripresi dagli artt. 2109 e 2110 del codice civile italiano. La malattia non può essere conteggiata nel periodo di ferie in quanto ne impedisce il godimento e pregiudica la funzione di riposo e recupero delle energie psicofisiche. Se il lavoratore presenta regolare certificato medico, il periodo di ferie è sospeso per tutta la durata della malattia, e avrà diritto a godere di altrettanti giorni di ferie in un periodo successivo (in proposito a nulla rileva che il lavoratore si trovi nello stesso luogo dove si è recato per le ferie).

In tali casi, però, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere una visita fiscale per valutare se tale malattia impedisca realmente il godimento delle ferie e se il medico fiscale ritiene che non sia così la malattia viene interrotta ed il dipendente rimane in ferie. Anche in questo caso il dipendente che non accetta il parere del medico fiscale deve essere visitato dal primario medico legale dell'INPS o dell'A.S.L. per il giudizio definitivo. Al termine del periodo di malattia, il lavoratore non perde il diritto a continuare le ferie richieste in precedenza fino alla data concordata col datore, ed è tenuto a presentarsi nella sede di lavoro al termine delle ferie o della malattia se successivo. I giorni di malattia devono essere conteggiati ai fini della maturazione delle ferie (Cassazione Sezioni Unite, decisione n° 14020 del 12 novembre 2001).

5.3.4 I certificati medici e i diritti del lavoratore

A partire da settembre 2010, i medici sono tenuti a rilasciare il certificato di malattia in modalità elettronica. I medici devono effettuare le operazioni di predisposizione e invio telematico dei certificati di malattia all'INPS (sia per i lavoratori del settore pubblico che per i lavoratori del settore privato) attraverso il Sistema di Accoglienza Centrale (SAC) curato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze; l'INPS dovrà poi notificare l'assenza per malattia all'indirizzo di posta elettronica certificata del datore di lavoro. La gestione informatizzata elimina per l'INPS si l'onere del personale addetto al *data entry* nel sistema informativo interno dei certificati cartacei ricevuti, e alle notifiche, sempre cartacee, ai datori; per l'INAIL (e per i datori) diventano possibili le visite fiscali dal primo giorno di malattia, perché la ricezione del certificato è istantanea. È bene precisare che il datore di lavoro ha il diritto di richiedere la visita fiscale fin dal primo giorno di assenza anche se ancora non esiste il certificato di malattia. Il certificato medico per il datore è sostituito da un tabulato di sintesi contenente, per ogni certificato medico, gli identificativi del lavoratore (generalità e matricola INPS), data di inizio e fine del periodo di malattia, indirizzo di reperibilità, identificativo del medico che rilascia la certificazione.Il datore può ricevere il prospetto a mezzo fax, ovvero attivando una casella di PEC, nella quale sono disponibili delle impostazioni personalizzate, per ottenere la ricezione dei certificati con una periodicità superiore a quella minima (giornaliera), con una funzione di tipo calendario, che permette di escludere determinate date, anche in relazione a una certa percentuale delle matricole INPS afferenti allo stesso datore, ad esempio per monitorare i dipendenti più assenteisti. Può

anche delegare un intermediario come un consulente del lavoro.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha disposto che il certificato di malattia cartaceo è sostituito anche nel settore privato dal certificato elettronico. Il medico di medicina generale compila il certificato di malattia in una sezione nel sito dell'INPS, che invia in automatico una copia alla casella di posta elettronica certificata (PEC) del datore di lavoro presso il sito Italia.gov (ogni persona giuridica è obbligata ad averne una). Quindi, non appena è rilasciato il certificato di malattia (entro al massimo un giorno), l'informazione è visibile a tutti i soggetti che possono richiedere o effettuare la visita fiscale (INPS, INAIL, ASL (Azienda Sanitaria Locale), datore di lavoro). I contratti nazionali obbligano il lavoratore in malattia ad avvisare tempestivamente il datore e a fornire un indirizzo dove è reperibile, che può differire da quello di residenza. Il lavoratore è tenuto a fare tutto il possibile per farsi trovare dal medico fiscale negli orari di reperibilità imposti dalla legge.

Il lavoratore può rifiutare l'ingresso ai medici che si presentano fuori dell'orario di reperibilità. Tale rifiuto non costituisce per il datore di lavoro titolo per valutare un'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, né per l'INPS di non pagare al lavoratore l'indennità di malattia: è del tutto equivalente all'assenza di visite fiscali. Sull'argomento però non tutti sono dello stesso avviso in quanto, a meno che il medico fiscale non si presenti a mezzanotte, alcuni ritengono che se il lavoratore è in casa e non ha nulla da nascondere, non c'è motivo per rifiutare la visita fiscale. Se invece il lavoratore non è in casa, ovviamente, non va incontro ad alcuna sanzione. Una volta ricevuta la visita fiscale che conferma la prognosi il lavoratore non è più soggetto alle fasce di reperibilità in quanto "già controllato". Ulteriori richieste di visite da parte dei datori di lavoro configurano il reato di vessazione. Secondo la sentenza della Corte di Cassazione n° 1942/90 del 2008, è risarcibile il danno causato al lavoratore dalla richiesta da parte del datore di lavoro di continue visite domiciliari, che ignorano l'esito di precedenti controlli che confermano la persistenza della malattia, configurando un intento persecutorio suscettibile di causare addirittura un aggravamento della malattia del dipendente. Secondo i magistrati superiori, «la limitazione alla libertà di locomozione imposta dal regime delle cosiddette fasce orarie di reperibilità» assume carattere eccezionale. E quindi, una volta accertato lo stato di salute (e cioè la malattia del lavoratore), la persistenza dell'obbligo si tradurrebbe in una imposizione di un riposo orario forzato quotidiano, che potrebbe addirittura non essere compatibile o comunque non avrebbe ragione riguardo a determinate forme patologiche la cui terapia potrebbe richiedere, per esempio, l'allontanamento dal luogo abituale di residenza per località più consone alle condizioni patologiche del soggetto.[5]

La limitazione potrebbe incidere cioè sui criteri e i metodi di cura della malattia i tempi e i luoghi di essa. La Corte ha sottolineato, inoltre, che il legislatore ha inteso rendere meno gravose le limitazioni delle fasce orarie di reperibilità, disponendo che il servizio di controllo dello stato di malattia e gli accertamenti preliminari al controllo stesso siano fatte nel più breve tempo possibile, nello stesso giorno, anche se domenicale o festivo. Secondo la Suprema Corte, dunque, è evidente che il legislatore non ha voluto tutelare soltanto l'interesse del datore di lavoro al pronto accertamento della malattia, ma ha tenuto conto che non sempre uno stato morboso, che pur non rende idoneo il prestatore d'opera a determinati lavori, comporta necessariamente, per tutto il corso della malattia che egli rimanga nel suo domicilio o non svolga altre attività. Pertanto «accertato da competenti organi tecnici lo stato di malattia e formulato un giudizio prognostico», si legge nel provvedimento, «il legislatore non poteva strutturare un meccanismo restrittivo estendendolo ad ipotesi successive assolutamente eventuali fondate sul sospetto di un errore diagnostico valutativo da parte del medico che abbia effettuato il controllo o di un comportamento simulatorio o fraudolento del lavoratore». Insomma, vada per gli arresti domiciliari ma solo fino a quando non arriva il medico fiscale. Dopo di che scatta la libertà vigilata. Vigilata nel senso che se l'ammalato non si cura, e ciò comporta un prolungamento della prognosi, può essere ipotizzabile addirittura una responsabilità per danno erariale, con tanto di condanna da parte della Corte dei Conti del Trentino Alto-Adige.[6] Se il medico dell' ASL non trova il lavoratore nel domicilio indicato durante l'orario di reperibilità, resta a carico del lavoratore un'assenza ingiustificata a meno che non abbia giusto motivo. Resta al lavoratore l'onere della prova, che può esentarlo da un'assenza ingiustificata, per le motivazioni tipizzate nei contratti nazionali: cause di forza maggiore, visite specialistiche o terapie legate alla malattia in corso; infatti la sentenza della Corte Costituzionale n. 78 del 26 gennaio 1988: prevede la possibilità del lavoratore di addurre un motivo serio ed apprezzabile della sua irreperibilità alla visita fiscale). Se il lavoratore non si presenta il giorno successivo, scatta di nuovo un'assenza ingiustificata.[7]

Se a seguito della visita il medico dell'AUSL considera il periodo di malattia ingiustificato e il lavoratore idoneo a riprendere l'attività lavorativa, questi può ridurre i giorni di malattia o ordinare la ripresa dell'attività. Se il lavoratore non è d'accordo deve riferirlo al medico fiscale seduta stante e sarà inviato a visita presso il Primario Medico Legale dell'A.S.L. o dell'INPS per il giudizio definitivo. Contro tale giudizio definitivo può ricorrere solo per via legale in tribunale. Tuttavia, se il certificato è stato rilasciato al lavoratore in un ospedale o da uno specialista, e corredato da relativa documentazione clinica, questo ha un valore che può essere fatto valere in sede di contenzioso e sarà il giudice a decidere quale certificato sia più attendibile. L'interessato può citare il medico fiscale e l'istituto di appartenenza (INAIL o AUSL) per i danni derivanti dall'ordine di riprendere l'attività durante un periodo di reale malattia.

La visita fiscale non è limitata a un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma a una verifica di merito. All'ordine di ripresentarsi al lavoro, se lo ritiene indebito e di essere effettivamente malato, il lavoratore non può opporre un nuovo certificato medico che dà inizio a un altro periodo di malattia, con la stessa diagnosi, in quanto considerato nullo dopo il giudizio del Primario Medico Legale. Ad un'assenza ingiustificata segue la trattenuta di un giorno di retribuzione in busta paga e il rifiuto dell'INPS di corrispondere al datore l'indennità di malattia. Solitamente, alla prima assenza ingiustificata c'è la trattenuta di un giorno o fino a dieci giorni di malattia. Nel caso di assenza ingiustificata per un numero di giorni anche non consecutivi superiori a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi 10 anni è previsto il licenziamento con preavviso (giustificato motivo soggettivo). Dal 15 settembre 2011, il datore non può richiedere l'invio/consegna di copia dei certificati di malattia. Al lavoratore può essere chiesto di comunicare il numero di certificato entro il secondo giorno di assenza. Tramite il sito dell'INPS può stampare copia dei propri attestati di malattia per il datore.

5.3.5 Indennità di malattia nei giorni festivi

La previdenza sociale corrisponde ai datori l'indennità di malattia anche nei giorni che risultino festività nazionali comandate ovvero nei giorni di sabato e domenica che presumibilmente non sono di attività lavorativa. L'indennità di malattia nasce come un indennizzo al datore, sostitutivo per i giorni di prestazione lavorativa persi a causa dell'assenza del dipendente malato, come una sorta di risarcimento danni, il quale tuttavia non sussiste quando il periodo di malattia si estende a giorni in cui la prestazione lavorativa non avrebbe avuto luogo, indipendentemente dallo stato di salute del lavoratore. Il datore trae un guadagno indebito dalla previdenza sociale quando l'indennità di malattia è destinata a copertura di giornate non lavorative. La definizione di giorno lavorativo è ormai a geometria variabile a seconda del contratto nazionale applicabile e della singola unità produttiva, difficilmente identificabile e causa di potenziale contenzioso, se non è *a priori determinato* per il singolo datore di lavoro.

Non sono lavorativi i giorni di festività nazionale comandati ad eccezione delle categorie (come ospedali, forze di polizia, forze armate, ecc) chiamate per legge ad assicurare una continuità operativa; il sabato e la domenica per i datori che non applicano nessun contratto nazionale, specifici periodi in base al contratto nazionale applicato dal datore, in modo tale da avere un calendario dei giorni lavorativi retribuibili con l'indennità di malattia il più possibile sovrapponibile al reale funzionamento e svolgimento della prestazione di lavoro (es. che considera il sabato lavorativo per attività della grande distribuzione, o commerciali in luoghi turistici), restando salva la possibilità di modificare il calendario dei giorni lavorativi ai fini del computo delle indennità di malattia una volta ogni anno, con rinnovo automatico da un anno all'altro se non sono effettuate variazioni, allo scopo di non introdurre ulteriori adempimenti burocratici per le imprese.

5.3.6 Note

[1] Art. 5 legge 20 maggio 1970 n. 300

[2] pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20 gennaio 2010

[3] Art. 16 comma 9 legge 15 luglio 2011 n. 111.

[4] Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica parere del 21 novembre 2011.

[5] (PDF) *Accertata la malattia, il lavoratore è libero di uscire* articolo su *ItaliaOggi* di Antronio di Girolamo 28 aprile 2009.

[6] (PDF) sentenza n.21/2008 del 21 aprile 2008, sezione giurisdizionale per la regione Trentino Alto Adige.

[7] Testo della sentenza della Corte Costituzionale n. 78 del 26 gennaio 1988 testo della sentenza da giurcost.org

5.3.7 Voci correlate

- Diritto del lavoro in Italia
- Impiegato statale (Italia)
- Indennità di malattia
- Statuto dei lavoratori

5.3.8 Collegamenti esterni

- *INPS, dal 2015 cambianomle visite fiscali. Orari, regole, sanzionime stipendio per il prossimo anno* da gildavenezia.it

Capitolo 6

La cessazione del rapporto di lavoro

6.1 Dimissioni

Le **dimissioni**, nel diritto del lavoro italiano, sono l'atto con cui un lavoratore dipendente recede unilateralmente dal contratto di lavoro che lo vincola al datore di lavoro nel suo rapporto di lavoro.

6.1.1 Evoluzione storica

Per contrastare l'abuso delle *dimissioni in bianco*, il Parlamento aveva approvato la legge del 17 ottobre 2007, n. 188, recante *Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera*, su disegno di legge del Governo Prodi II che imponeva l'obbligo di redigere le dimissioni su apposito modello informatico, predisposto e reso disponibile da uffici autorizzati.

Dal 5 marzo 2008 secondo quanto disposto dalla legge predetta e dal relativo Decreto attuativo del 21 gennaio 2008, del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per le Riforme e l'Innovazione nella Pubblica Amministrazione (pubblicato sulla G.U. n. 42 del 19 febbraio 2008), la procedura per le dimissioni andava eseguita obbligatoriamente on line sul sito del Ministero del Lavoro, pena la nullità delle dimissioni.

I moduli erano gratuiti, contrassegnati da un codice di identificazione progressiva, ed avevano una durata limitata di quindici giorni. Dovevano essere compilati con gli identificativi del datore di lavoro, del dipendente e del contratto di assunzione. Il mancato rispetto della forma prescritta o l'uso di un modello "scaduto" comportava la nullità delle dimissioni.

Il codice progressivo, la data validata telematicamente, limitata a soli 15 giorni, assicuravano che non si trattasse di atti sottoscritti tempo prima e utilizzati a discrezione del datore di lavoro. Per comunicare le dimissioni, il lavoratore doveva recarsi personalmente presso un intermediario abilitato dal Ministero del Lavoro, che aveva cura di compilare il modulo on line, vidimarlo con marca temporale tale da renderlo non falsificabile o alterabile, che doveva essere quindi consegnato al datore di lavoro.

Gli intermediari individuati dalla legge erano:

- le Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro,
- i Centri per l'Impiego,
- i Comuni,
- i Sindacati e i Patronati.

Per questi ultimi due enti era necessaria apposita convenzione, stipulata col Ministero del lavoro.

Successivamente il Ministero del Lavoro aveva esteso a tutti i lavoratori che intendono presentare le **dimissioni volontarie** "autonomamente", ovvero senza l'ausilio di uno dei predetti intermediari, la possibilità di registrarsi al Sistema informatico compilando un apposito modulo, ed effettuando le operazioni da soli.

La legge prevedeva che l'obbligo di comunicare le dimissioni attraverso l'utilizzo del predetto modulo ministeriale riguardasse i seguenti soggetti, i quali giuridicamente non erano tutti da considerare "*lavoratori*":

- lavoratori subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile (compresi i dipendenti della Pubblica amministrazione, lavoratori agricoli, le lavoratrici domestiche, ecc.);
- collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (cosiddetti **co.co.co.** o **co.co.pro.**) ai sensi dell'art. 61, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003;
- lavoratori con contratti di natura occasionale (cosiddetto **mini co.co.co.**), ai sensi dell'art. 61, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003;
- gli associati in partecipazione con apporto di lavoro, ai sensi degli art. 2549 e ss. del codice civile;
- i soci di cooperative, ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge n. 142/2001.

Tuttavia nel giugno del 2008 il Governo Berlusconi IV, con Maurizio Sacconi ministro del Welfare, ha disposto, con il con decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, recante *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la*

semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria (conv. nella legge n. 133/2008), all'art. 39, comma 10, lettera l), l'abrogazione della legge n. 188/2007, e quindi l'intera disciplina delle dimissioni on line, con un regresso alla situazione precedente. Pertanto, dal 26 giugno 2008, non è più necessario compilare alcun modulo informatico ma sono sufficienti le "vecchie" dimissioni, redatte senza seguire alcuno schema vincolante che richiedano moduli appositi.

6.1.2 Caratteristiche generali

Nell'ordinamento giuridico italiano, le dimissioni si configurano come una facoltà del lavoratore, che può essere esercitata senza alcun limite, con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi.

Le dimissioni consistono in un atto volontario del lavoratore. La volontà del dipendente non deve quindi essere viziata (ad esempio da altrui minacce o raggiri, da errore, da incapacità), pena l'annullabilità dell'atto.

L'atto ha effetto al momento in cui viene a conoscenza del datore di lavoro. Non rileva in alcun modo l'eventuale dissenso del datore. L'eventuale revoca delle dimissioni è efficace, secondo le regole generali (art. 1328 c.c.), solo se è comunicata al datore di lavoro prima che quest'ultimo abbia avuto notizia dell'atto di recesso.

La legge italiana non prevedeva forme particolari per le dimissioni, che potevano, quindi, essere presentate anche oralmente. I requisiti di forma sono, però, spesso dettati dai contratti collettivi, che possono imporre l'onere della forma scritta a tutela del lavoratore.

6.1.3 Differenza col licenziamento

Sia le dimissioni che il licenziamento comportano la cessazione del rapporto di lavoro. Le conseguenza giuridiche dei due atti sono però profondamente diverse, specie sotto il profilo della tutela del dipendente. In caso di dimissioni, il lavoratore non ha diritto all'eventuale indennità di mancato preavviso (salvo il caso di dimissioni per giusta causa), nonché alla tutela specifica predisposta contro i licenziamenti illegittimi. Inoltre, in caso di dimissioni, non vi è l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS.

6.1.4 Tipologie

Dimissioni per giusta causa

In presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro che rende impossibile la prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto (es. mancata osservanza delle norme sulla sicurezza, demansionamento, condotte gravemente lesive dell'onore e della reputazione[1], reiterato mancato pagamento della retribuzione[2], ecc.), il lavoratore può dimettersi per giusta causa, senza l'obbligo di dare il preavviso.

Al lavoratore dimissionario per giusta causa spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, come se fosse stato licenziato. Egli può inoltre richiedere l'indennità ordinaria di disoccupazione, in quanto il sopravvenuto stato di disoccupato non gli è imputabile.[3]

In tali frangenti è molto probabile la fase contenziosa con il datore di lavoro che non vuole riconoscere l'esistenza dei presupposti per le dimissioni per giusta causa: vi potrà perciò essere la necessità di un procedimento giudiziale che accerti la sussistenza dei requisiti che la giustificano. Il lavoratore può essere assistito nel processo con il gratuito patrocinio in presenza dei requisiti reddituali.

Dimissioni incentivate

Il datore di lavoro può favorire le dimissioni del dipendente offrendo un incentivo economico per lasciare il posto di lavoro. Tale condotta è considerata lecita in quanto l'iniziativa del datore di lavoro non priva il lavoratore della sua libertà di scelta.

Il rapporto di lavoro si estingue nel momento in cui il datore, ricevute le dimissioni, dà seguito al suo impegno corrispondendo al dipendente la somma offerta, oltre alle competenze retributive maturate.

Dimissioni in bianco

Esse individuano la pratica illegale, tesa ad obbligare i neoassunti a firmare una lettera di dimissioni priva di data, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro. Scopo della lettera è quello di allontanare il dipendente senza corrispondere alcuna indennità, e per qualsiasi motivo, essendo palese l'intento ricattatorio da parte del datore di lavoro.

Il lavoratore, passato a tempo indeterminato, al termine del periodo di prova, può inviare al datore tramite lettera raccomandata una *diffida* dall'utilizzare le dimissioni in bianco firmate. La diffida avrebbe in futuro valore legale di *prova* per questa pratica illegittima. L'onere probatorio grava, infatti, sul lavoratore, che deve dimostrare di essere stato costretto a firmare delle dimissioni, non di sua spontanea volontà.

Il lavoratore può cautelarsi dalle dimissioni in bianco con un'analoga scrittura privata nella quale dichiara che le dimissioni non sono mai corrisposte alla sua reale volontà e sono state sottoscritte dietro pressioni indebite del datore, e per tali motivi rappresentano un atto vessatorio e nullo per forma e sostanza, distinto e privo di efficacia sul contratto di assunzione individuale che resta vigente.La scrittura può essere autenticata e depositata presso un notaio, ovvero inviata con raccomandata A/R al datore e per conoscenza ad almeno un soggetto terzo, in modo

da certificare anche il contenuto, oltre all'invio e ricezione della stessa.

6.1.5 Note

[1] Ad esempio per molestie sessuali, v. Tribunale Milano, 16.06.1999

[2] Cassazione, 23.05.1998, n. 5146

[3] Guida alle dimissioni per giusta causa con il Gratuito Patrocinio - in Creative Commons, 5-11-2011. URL consultato il 2-01-2012.

6.1.6 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Recesso
- Licenziamento (diritto del lavoro italiano)

6.1.7 Collegamenti esterni

- Dimissioni, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Sito interamente dedicato alle dimissioni ed al licenziamento
- Sito ufficiale del Ministero del Lavoro
- Legge n. 188/2007, sulle dimissioni on line .
- D. Legge n. 112/2008 sull'abrogazione della legge sulle dimissioni on line

6.2 Licenziamento individuale

Il **licenziamento**, nel diritto del lavoro italiano è l'atto con il quale il datore di lavoro recede unilateralmente dal contratto di lavoro con un suo lavoratore dipendente.

Si distingue tra **licenziamento individuale** se riguarda un singolo lavoratore dipendente, mentre in caso di licenziamento di più lavoratori si parla invece di licenziamento collettivo, che ha una propria disciplina.

6.2.1 Caratteri generali

Differenza con le dimissioni

Le dimissioni, a differenza del licenziamento, comportano la corresponsione entro mesi delle sole spettanze (ferie, PAR non goduti e il TFR). Dimettendosi, il lavoratore perde il diritto alla tutela reale e obbligatoria. Esistono però casi e motivazioni che consentono di ricevere un indennizzo.

Talora, le dimissioni volontarie sono incentivate dal datore di lavoro, che propone un'indennità, subordinata alla firma di un *verbale di accordo* con il quale le parti rinunciano a ogni altra successiva rivendicazione.

Al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, alcuni datori si cautelano obbligando il dipendente a firmare una lettera di dimissioni non datata, da utilizzare per una libera recedibilità del rapporto di lavoro. Avverso la pratica delle dimissioni in bianco, è sufficiente che il dipendente provi tramite atto scritto, indirizzato al datore o a terzi, che non sussiste alcuna volontà di cessare il rapporto di lavoro.

Illegittimità e nullità

L'ordinamento italiano prevede, nel caso di licenziamenti giudizialmente accertati come illegittimi, diverse discipline di tutela, distinte in ragione delle dimensioni dell'azienda e del tipo di vizio (inefficacia per vizi di forma, nullità per motivo illecito o discriminatorio) da cui affetto l'atto datoriale.

La differenza principale in punto di conseguenze giuridiche del licenziamento illegittimo è quella tra la cosiddetta *tutela reale* (disciplina più rigida, applicabile alle imprese con più di 15 dipendenti) e la cosiddetta *tutela obbligatoria* (applicabile alle imprese che occupano sino a 15 dipendenti).

6.2.2 Disciplina normativa generale

Il codice civile

Riguardo il codice civile italiano, la materia è disciplinata dagli artt. 2118 e 2119; il primo afferma il principio della generale libera recedibilità dei contratti di lavoro a tempo indeterminato (con obbligo di preavviso o pagamento di un'indennità sostitutiva, senza necessità della forma scritta né di fornire alcuna motivazione):

Ad oggi, l'art. 2118 c.c. è oggi applicabile a tutte le categorie escluse dalla tutela dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori (inclusi i dirigenti del settore privato e pubblico). L'art. 2119 cc prevede la facoltà per le parti in causa di esercitare recesso l contratto prima della scadenza del termine, sanche senza preavviso in caso di contratto a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. (come stabilito dal 1° comma).

La legge 604/1966

La legge 15 luglio 1966, n. 604 regola specificamente il licenziamento individuale, sottoponendo l'esercizio del po-

tere di licenziamento al rispetto di precisi limiti e modalità, sia con riguardo ai motivi del recesso, sia con riguardo alla procedura da seguire. L'art. 2 di tale norma prevede a carico del datore di lavoro l'obbligo della forma scritta e delle motivazioni, che possono comunque essere richieste dal lavoratore entro 15 giorni dalla comunicazione; in tal caso il datore è obbligato a comunicarli entro 7 giorni,[1] mentre il successivo l'art. 3 dispone la nullità del licenziamento discriminatorio, determinato cioè da ragioni ideologiche, politiche, religiose o sindacali, con conseguente obbligo di reintegrazione del lavoratore, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Viene infatti sancita da questa legge l'illegittimità del licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, attribuendo piena rilevanza giuridica ai motivi del licenziamento. La conseguenza dell'illegittimità è - a scelta del datore di lavoro - la riassunzione del lavoratore o il pagamento di un indennizzo commisurato alla retribuzione, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio e alle condizioni delle parti.

Lo *Statuto dei Lavoratori*

L'art. 18 dello statuto dei lavoratori riguarda invece i licenziamenti collettivi e ne disciplina le conseguenze sanzionatorie nelle ipotesi di illegittimità in alcuni casi di maggiore gravità e nelle aziende con più di 15 dipendenti. Esso infatti introduse introduce la c.d. “tutela reale” in caso di licenziamento illegittimo, eliminando la possibilità di risarcire il lavoratore licenziato illegittimamente con un mero indennizzo, prevedendo in ogni caso l'obbligo di reintegrazione sul posto di lavoro.

In aggiunta alla reintegrazione, è previsto un risarcimento per il danno subito dal lavoratore, commisurato alla retribuzione, per il periodo intercorrente tra la data del licenziamento illegittimo e quella dell'effettiva reintegrazione (e comunque non inferiore a 5 mensilità di retribuzione).

Questo trattamento riguarda tutti i tipi di licenziamento illegittimo, compresi i licenziamenti di rappresaglia e i licenziamenti inefficaci per vizio di forma. La disciplina dell'articolo 18 si applica però solamente ai datori di lavoro che raggiungono determinate soglie dimensionali (almeno 15 dipendenti per unità produttiva oppure almeno 15 dipendenti nello stesso comune o 60 dipendenti in totale). L'articolo 18 è stato parzialmente modificato dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 che ha introdotto la possibilità per il lavoratore di domandare, al posto della reintegrazione, un'indennità sostitutiva di ammontare pari a 15 mensilità retributive.

La legge 183/2010

La legge 4 novembre 2010 n. 183 (*Collegato Lavoro*)[2][3] ha riformato profondamente il processo del lavoro, e in particolare la disciplina del licenziamento individuale, cui dedica alcuni articoli.

Le novità:

- Soppressione dell'obbligo del tentativo di conciliazione extragiudiziale previsto dall'art 410 c.p.c., salvo che la controversia riguardi l'atto di certificazione del contratto di lavoro (in tal caso il tentativo di conciliazione, di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs 10 settembre 2003 n. 276, rimane obbligatorio e deve essere espresso dinanzi alla commissione di certificazione), cessando di essere condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria (gli art. 410bis e 412bis sono stati abrogati).
- L'arbitrato si conclude con un lodo arbitrale che ha forza di legge tra le parti (1372 c.c.) ed è sottratto all’impugnazione (art. 2113, comma 4, c.c., salva restando l’impugnazione di diritto comune). Il lodo è impugnabile solo se le parti lo hanno previsto nel mandato. L'impugnazione avviene ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c., in deroga dall'art. 829, commi quarto e quinto.
- se nel mandato le parti non dichiarano il lodo impugnabile, o non lo specificano, o chiedono agli arbitri di giudicare *secondo equità*, non si può ricorrere in appello per ottenere l'annullamento del lodo;
- il giudice in prima udienza deve presentare alla parti una proposta transattiva. Se il lavoratore rifiuta l'accordo in sede d'arbitrato o dal giudice, può subire maggiori oneri processuali in termini di risarcimento al datore. In presenza del giudice, ciò vale se il rifiuto accade senza giustificato motivo; il giustificato motivo non è rilevante e non esclude maggiori oneri se il rifiuto avviene in sede arbitrale.
- il giudice deve limitarsi all'accertamento del presupposto di legittimità (art. 30, comma 1), e non potrà sindacare le motivazioni tecniche, organizzative o produttive che competono al datore o committente. In questo modo, è sindacabile solamente il licenziamento per giusta causa, mentre per il giustificato motivo oggettivo o soggettivo, la legge prevede una mera tutela formale.

La norma amplia poteri e aree di intervento della giustizia privata - tramite l'istituto dell'arbitrato - e viceversa ridimensiona notevolmente il controllo giudiziale per il giustificato motivo oggettivo e soggettivo. Le parti possono essere private della possibilità di impugnazione, senza che questa debba essere esplicitamente indicata nel mandato (come prevedeva l'art. 808-ter del c.p.c.). La “clausola compromissoria” in un contratto di lavoro, se questo viene certificato, può prevedere che le parti rinuncino all'impugnazione del lodo e chiedano agli arbitri di giudicare secondo equità. Vi sono dubbi sul fatto che possa valere un “silenzio-assenso” al posto di un consenso obbligatorio e informato, per un diritto quale quello dell'impugnazione, oppure che questo si possa

decidere non al momento, ma preliminarmente all'atto dell'assunzione. In primo luogo, è dubbio che la rinuncia all'appello e all'applicazione delle leggi vigenti in favore dell'equità, non manifesti una volontà attuale, ma possa derivare da un'obbligazione pregressa; in secondo luogo, essendo contestuale all'assunzione, dove il lavoratore è "parte debole", sorgono dubbi che sia mai corrisposta ad una volontà del dipendente.

Infatti, secondo diverse osservazioni la legge del 2010:

- Contrasta con il diritto di agire il giudizio per difendere i propri diritti (art. 24), sancito in Costituzione. Un diritto soggettivo indisponibile come quello alla difesa può venire meno, per giunta in assenza di un consenso scritto, che manifesti *la volontà attuale* del lavoratore;
- contrasta con il principio secondo il quale i giudici sono soggetti soltanto alla legge (art. 101). Il contratto di lavoro, anche se certificato, ha fra le parti e verso terzi forza di atto amministrativo, non di legge ordinaria. Il diritto Costituzionale ad agire in giudizio, agire in appello, la soggezione dei giudici del lavoro alle leggi, in particolare al diritto del lavoro stesso, non possono essere negati da una clausola contrattuale, né una legge ordinaria può autorizzare la deroga di altre leggi ordinarie di pari grado (di clausole generali, che quindi non prevedono eccezioni se le parti si accordano diversamente), in base ad una pattuizione fra privati o a un atto amministrativo, quale il contratto di lavoro certificato.
- contrasta con il principio di uguaglianza (art. 3), perché non fissa dei limiti di riferimento alle proposte transattive degli arbitri e dei giudici per il componimento bonario della lite, né per l'inasprimento delle spese processuali che il giudice può irrorare, tenendo conto di un rifiuto senza giustificato motivo, o di un rifiuto in sede arbitrale. L'entità del risarcimento viene a dipendere dalla capacità di spesa delle parti, di sostenere un inasprimento delle spese processuali, di avvalersi di validi colalboratori durante la trattativa.
- contrasta di nuovo con l'art. 24, poiché al lavoratore è preclusa una valutazione costi-benefici delle cause, e un fondamentale concreto presupposto all'esercizio consapevole del diritto di difesa.

Le innovazioni del *Jobs Act*

Le norme del *Jobs Act* si applicano ai contratti di lavoro nel settore privato firmati dopo l'entrata in vigore della legge: in altre parole, la legge non è retroattiva ma si applica solo ai contratti a tempo indeterminato stipulati dopo l'entrata in vigore delle nuove norme, per quelli precedenti i lavoratori dipendenti continueranno a beneficiare della tutela di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori, seppure limitata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 che si applicava invece indistintamente a tutti i contratti di lavoro. La reintegrazione nel posto di lavoro è esclusa nei licenziamenti per motivi economici, anche illegittimi pur se solamente nelle aziende con più di 15 dipendenti,[4] resta invece in caso di licenziamento discriminatorio (tipologia non meglio definita nel testo di legge) e per pochi casi di licenziamento per giusta causa con motivazioni manifestamente insussistenti, anche se in tal caso l'onere della prova spetta al lavoratore, il quale può sempre cercare di provare l'esistenza di una discriminazione e l'insussitenza del fatto contestato alla base del licenziamento. In precedenza l'art. 18 dello statuto dei lavoratori prevedeva invece che, dopo la richiesta del lavoratore, il datore di lavoro dovesse fornire entro il termine perentorio di 7 giorni una motivazione scritta e ben circostanziata del fatto contestato, a pena di nullità del licenziamento.

La riforma ha introdotto la possibilità di demansionamento del lavoratore (sia a livello di mansioni, che di inquadramento contrattuale), ma a parità di retribuzione. Il lavoratore viene comunque penalizzato economicamente, in riferimento a scatti di anzianità, retribuzione variabile di risultato e aumenti salariali a seguito di rinnovi dei contratti collettivi nazionali o aziendali, che vengono calcolati sulla base di un livello contrattuale di inquadramento inferiore. La facoltà di demansionamento è maggiormente regolamentata rispetto al licenziamento per motivi economici, passibile di sindacato di merito in sede giudiziale, perché nella norma viene comunque ribadito il rispetto della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche del lavoratore, con particolare riguardo quindi al trasferimento della sede di lavoro.

Vari giuristi ritengono, tuttavia, probabile un intervento della Corte Costituzionale che finirà per eliminare i due nuovi dualismi introdotti da questa legge nel mercato del lavoro: settore pubblico (con art. 18) e privato, contratti di lavoro precedenti e successivi al Jobs Act, a maggiore ragione per il fatto che i lavoratori con contratti regolati dal Jobs Act (senza l'obbligo di motivazioni scritte) sono fortemente lesi sotto il profilo del diritto di difesa e della libertà di azione giudizio.

La disciplina del rapporto di lavoro individuale e della sua interruzione è ricompresa fra le materie oggetto della contrattazione collettiva aziendale, col vincolo specifico di essere derogabile soltanto in *in mejus* rispetto alla normativa nazionale.
Rispetto a questa cornice legislativa, i sindacati (a livello di RSU) possono sottoscrivere accordi unitari coi datori per escludere l'applicazione del Jobs Act in materia di licenziamenti individuali e collettivi, ed estendere l'art. 18.

6.2.3 Le motivazioni

Nella maggior parte dei casi, il licenziamento del lavoratore dipendente è possibile solo in presenza di specifiche motivazioni giustificate (art. 1 legge 15 luglio 1966, n. 604; art. 18 dello statuto dei lavoratori), che possono riguardare la condotta del lavoratore (licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo) ovvero la situazione in cui si trovi l'azienda (licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

I riferimenti normativi sono:

- art. 2118 C.C.;
- Legge 15 luglio 1966 n. 604 (artt. 1,11) (per i licenziamenti individuali);
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 (per i licenziamenti collettivi).

Motivazioni disciplinari

La motivazione più frequente del licenziamento riguarda comportamenti colposi o dolosi del lavoratore, la cui gravità non consente la prosecuzione del rapporto di lavoro per via della lesione del vincolo fiduciario. In relazione alla gravità della condotta, nel diritto italiano si distingue tradizionalmente tra licenziamenti per "giusta causa" e per "giustificato motivo".

Tipico è il caso del licenziamento disciplinare, comminabile dal datore di lavoro per i comportamenti del lavoratore che viola le regole di comportamento stabilite dalla legge, dai contratti collettivi e che non rispetta le norme contenute nel codice disciplinare dell'azienda.

Giusta causa

"Giusta causa" è un concetto usato dal codice civile italiano (art. 2119 c.c.) per riferirsi ad un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure a titolo provvisorio (in sostanza: neppure per il tempo previsto per il preavviso di licenziamento).

Fin dalle origini del contratto di lavoro il fondamento del potere di recesso per giusta causa viene ricondotto alla natura fiduciaria del rapporto. Ed è proprio tale presupposto che impedirebbe la prosecuzione anche provvisoria del rapporto in presenza di fatti di particolare gravità e tali da incidere irreversibilmente sulle aspettative della parte recedente. Una delle implicazioni di tale ricostruzione - secondo la dottrina prevalente, consiste nel consentire che rilevino quale giusta causa di recesso fatti estranei alle obbligazioni contrattuali ma comunque idonei a far venir meno la fiducia. In sostanza si potrebbe recedere per giusta causa anche in presenza di situazioni che di per sé non integrano inadempimenti contrattuali (teoria oggettiva che sembra confermata dal codice del '42). Alla teoria oggettiva si contrappone teoria contrattuale che ritiene rilevanti al fine del licenziamento per giusta causa solo inadempimenti contrattuali. La giurisprudenza assume parametri empirici: portata oggettiva e soggettiva, grado colpa e dolo, circostanze in cui è stata realizzata, presupposti relativamente agli effetti nella prospettiva di far venir meno la fiducia del datore, quindi la giurisprudenza è più vicina alla teoria oggettiva. In queste ipotesi, il datore può licenziare in tronco, senza dare alcun preavviso.

A titolo esemplificativo, possono costituire giusta causa di licenziamento:

- rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa/insubordinazione[5]
- rifiuto a riprendere il lavoro dopo visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia
- lavoro prestato a favore di terzi durante il periodo di malattia, se tale attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro
- sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni (specie se fiduciarie)
- condotta extralavorativa penalmente rilevante ed idonea a far venir meno il vincolo fiduciario (es. rapina commessa da dipendente bancario)

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità ha specificato che la giusta causa si sostanzia in un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione diversa dal licenziamento risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro (Cass. 24/7/03, n. 11516), al quale non può pertanto essere imposto l'utilizzo del lavoratore in un'altra posizione (Cass. 19/1/1989, n. 244).

Il giustificato motivo soggettivo

Il "giustificato motivo" (soggettivo) è un'ipotesi meno grave di inadempimento degli obblighi contrattuali, che giustifica il licenziamento ma con l'obbligo da parte del datore di lavoro di concedere il preavviso previsto (ovvero di pagarne il relativo ammontare). Possono costituire ipotesi di giustificato motivo soggettivo:

- l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro
- minacce, percosse,
- reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento
- malattia (superamento del periodo di comporto).

In merito all'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, la giurisprudenza della Cassazione ha ritenuto che - affinché si possa intimare il licenziamento - deve essere rispettato

il principio di proporzionalità. In particolare, la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore che si era assentato senza giustificato motivo dal posto di lavoro per alcune ore, mentre i codice disciplinare prevedeva simile sanzione per un allontanamento di durata superiore a cinque giorni consecutivi.

La valutazione della condotta del dipendente

Al di là delle elencazioni esemplificative, a volte proposte anche dai contratti collettivi, la condotta del lavoratore dipendente deve essere valutata sia con riguardo alle modalità concrete del comportamento (tipo di rapporto, grado di affidamento fiduciario, gravità intrinseca della condotta, ecc.) sia all'elemento soggettivo (intensità del dolo, grado della colpa, motivazioni, circostanze di fatto, effetti dell'atto).

A valutare l'ascrivibilità di una condotta all'una o all'altra nozione è, qualora invocato, il giudice del lavoro, che in tale valutazione dispone di ampia discrezionalità. Sul piano pratico, la differenza tra le due nozioni si basa sulla maggiore o minore gravità del comportamento e si risolve in questo: in caso di licenziamento per giustificato motivo, il datore è tenuto a dare un periodo di preavviso, stabilito dai contratti collettivi, oppure, se vuole estromettere subito il lavoratore dall'azienda, è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità di mancato preavviso, pari alla retribuzione complessiva che gli sarebbe spettata se avesse lavorato durante tale periodo. In caso di licenziamento per giusta causa, invece, il rapporto si interrompe immediatamente e il datore non deve corrispondere alcuna indennità di mancato preavviso.

Giustificato motivo oggettivo

Spesso il licenziamento è reso necessario da una riorganizzazione del lavoro, da ragioni relative all'attività produttiva (innovazioni tecnologiche, modifica dei cicli produttivi, ecc.), ovvero da una crisi aziendale. Nelle ipotesi, cioè, in cui l'azienda, per vari motivi, non ricava più utilità dal lavoro svolto da quel dipendente, o, in generale, da una categoria di dipendenti. Per ragioni di natura economica o tecnica, il datore può quindi decidere di licenziare uno o più lavoratori. Se il licenziamento interessa cinque o più lavoratori nell'arco di 120 giorni, il datore è tenuto ad osservare la speciale disciplina prevista per i licenziamenti collettivi. Se tali soglie non sono raggiunte, si applica la generale disciplina sui licenziamenti qui esposta.

Casistica Possono costituire casi di giustificato motivo oggettivo, sempre che non si rientri nella nozione di licenziamento collettivo:

- la chiusura dell'attività produttiva
- la soppressione del posto di lavoro
- introduzione di nuovi macchinari che necessitano di minori interventi umani
- affidamento di servizi ad imprese esterne

A queste si aggiungono due ipotesi che riguardano la persona del lavoratore ma sotto il profili del regolare funzionamento dell'organizzazione produttiva. la prima consiste nel superamento del “periodo di comporto", cioè del periodo di malattia, stabilito dai contratti collettivi, durante il quale il lavoratore non può essere licenziato. La seconda è relativa alla sopravvenuta inidoneità del lavoratore alle mansioni. Va precisato che le ragioni sopra esposte devono sussistere effettivamente e al momento in cui il licenziamento viene intimato, a pena dell'inefficacia dello stesso. Il giudice può controllare l'effettiva sussistenza delle ragioni tecniche ed organizzative, anche se non può sindacare sulla loro reale convenienza ed opportunità[6]. Una presunzione di illegittimità del licenziamento si ha qualora il datore assuma, nei mesi successivi al licenziamento, nuovi lavoratori (anche a termine) per ricoprire le stesse mansioni in precedenza esercitate dai dipendenti licenziati[7].

In caso di contestazione in giudizio, è sempre il datore di lavoro a dover provare:

1. l'effettiva sussistenza delle ragioni tecniche o organizzative
2. l'impossibilità di adibire il lavoratore ad attività equivalente in azienda, ad esempio perché al momento del licenziamento non sussisteva in azienda alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale il lavoratore licenziato avrebbe potuto essere assegnato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui in precedenza svolte, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo
3. il nesso tra le esigenze aziendali e il licenziamento intimato.

Scelta del dipendente e obbligo di *repêchage* Il lavoratore da licenziare deve essere scelto secondo correttezza e buona fede. Se esistono, devono essere applicati i criteri concordati con le associazioni sindacali (es. minore anzianità di servizio, minore carico di famiglia, età, ecc.). In ogni caso è ovviamente vietato scegliere il lavoratore da licenziare sulla base di motivazioni discriminatorie (razziali, di sesso, di orientamento sessuale, ecc.)[8].

L'obbligo di *repechage*, ovvero di adibire il lavoratore ad altra mansione equipollente, è esteso a tutte le strutture aziendali ed è responsabilità dell'azienda provare l'impossibilità del ricollocamento del lavoratore[9], intendendo non solo la sede di lavoro dove svolge la prestazione lavorativa, ma anche tutte le sue eventuali articola-

zioni produttive[10]. Normative del lavoro e contratti si applicano anche per i lavoratori italiani all'estero.

Tale obbligo è ribadito anche dopo la Riforma Fornero dalla Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 16 gennaio 2013, che precisa che il datore è tenuto a documentare l'effettiva esigenza di ristrutturazione del reparto o soppressione del singolo posto di lavoro, e l'impossibilità di ricollocare o riutilizzare il lavoratore in altre mansioni.

Le ipotesi di libera recedibilità Fanno eccezione alla regola della necessaria motivazione del licenziamento solo pochi rapporti di lavoro, in cui il recesso può essere intimato liberamente (in relazione al recesso da tali contratti, si parla di libera recedibilità o recesso "ad nutum"). Tra questi vanno ricordati:

- lavoratori domestici
- lavoratori in prova
- lavoratori con più di 65 anni se uomini e 60 se donne, e diritto alla pensione di vecchiaia
- dirigenti, salvi i limiti eventualmente previsti dal contratto collettivo
- atleti professionisti
- apprendisti, al termine dell'apprendistato

Una specifica disciplina vale infine per i lavoratori a domicilio.

6.2.4 La forma

Sotto il profilo della procedura da seguire, si deve distinguere il licenziamento disciplinare (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) da quello non disciplinare (giustificato motivo oggettivo)nel dibattito attuale definito di tipo economico.

Licenziamento non disciplinare

Deve essere intimato necessariamente per iscritto, pena l'inefficacia del provvedimento. Secondo costante giurisprudenza, infatti, la forma scritta del licenziamento è richiesta *ad substantiam*, in base all'art. 2 della legge n. 604/1966, anche dopo la riformulazione di questa norma operata con la legge 11 maggio 1990, n. 108. Il licenziamento produce i suoi effetti quando giunge a conoscenza del lavoratore. In particolare l'art. 2 della legge n. 604/1966 esige che lo scritto, da utilizzare come strumento di comunicazione, non solo sia espressamente diretto all'interessato, ma sia anche a lui consegnato, con la conseguenza che è inidonea a realizzare la comunicazione scritta voluta dalla legge la conoscenza che il lavoratore abbia avuto altrimenti del licenziamento.

Ciò comporta che, nella maggior parte dei casi, la lettera di licenziamento assuma la forma di una raccomandata, consegnata direttamente all'interessato (raccomandata a mano) o a mezzo posta (raccomandata con ricevuta di ritorno), presso la sua residenza o il suo domicilio. Finché la comunicazione è meramente orale, il lavoratore resta dipendente in forza presso il datore di lavoro, ed è tenuto a presentarsi sul luogo di lavoro, potendo rappresentare le assenze non giustificate (senza certificati medici) un giustificato motivo di licenziamento.

Il licenziamento dispiega i suoi effetti quando la lettera con cui è intimato perviene all'indirizzo del lavoratore (articolo 1335 c.c.). Lo scritto con cui è intimato il licenziamento potrebbe non contenere alcun riferimento ai motivi del provvedimento datoriale. In questo caso il lavoratore può richiedere - nel termine di 15 giorni - i motivi del licenziamento, richiesta cui il datore di lavoro deve rispondere entro i successivi 7 giorni, pena l'inefficacia del provvedimento. Anche la comunicazione dei motivi deve, a pena di inefficacia, rivestire la forma scritta. I motivi comunicati in questa fase dal datore di lavoro non sono modificabili successivamente.

Licenziamento disciplinare

In caso di licenziamento disciplinare, la procedura da seguire è quella prevista dallo Statuto dei lavoratori per il corretto esercizio del potere disciplinare (art. 7 legge 300 del 1970). Al datore di lavoro sono posti vari obblighi, tra i quali assumono rilevanza centrale:

- la predisposizione di un codice disciplinare che individui le infrazioni e le relative sanzioni (di norma si tratta di un estratto del contratto collettivo di settore). Non è necessario elencare i comportamenti comunemente avvertiti come antisociali e/o previsti dalla legge come reato, in quanto il dipendente non può non sapere che un comportamento considerato illecito dalla legge può essere sanzionato anche in azienda.
- la pubblicazione del codice disciplinare, da effettuarsi esclusivamente mediante affissione dello stesso in luogo accessibile a tutti i dipendenti
- la contestazione per iscritto dell'addebito. La contestazione deve rispettare alcuni principi:
  - Immediatezza: l'addebito va contestato prima possibile, e in ogni caso entro il termine stabilito dal contratto collettivo. Per la Cassazione, l'immediatezza è presupposto di legittimità del provvedimento.
  - Specificità: i fatti vanno individuati in modo preciso, per consentire una difesa puntuale.
  - Immutabilità: il fatto risultante dalla contestazione non può essere successivamente modificato.

Contestato l'addebito, il datore deve consentire l'esercizio del diritto di difesa da parte del prestatore, che deve essere sentito qualora ne faccia richiesta. Il licenziamento disciplinare non può essere intimato prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione.

Diritto di difesa

In entrambe le fattispecie, è obbligatoria, a pena di nullità, la forma scritta, l'udienza e il deposito di atti scritti, un tempo minimo di 5 giorni per esercitare il diritto di difesa.

L'esercizio del diritto di difesa è limitato dal fatto che il lavoratore può scegliere di farsi assistere da un rappresentante sindacale, cui è iscritto o conferisce mandato (Statuto dei Lavoratori, art. 7), mentre non è indicata la possibilità di scegliere un legale difensore. L'assistenza di un avvocato è invece prevista per l'esercizio dell'attività sindacale, per cui il rappresentante delegato può scegliere un avvocato di sua fiducia.
Inoltre, il datore può ostacolare di fatto l'esercizio materiale del diritto di difesa, negando senza comprovati motivi richieste di ferie o permessi nei 5 giorni successivi alla contestazione disciplinare, e ponendo al limite in essere un carico di lavoro al di fuori dell'ordinario, teso a limitare la possibilità del lavoratore di preparare una linea di difesa all'esterno della giornata di lavoro.

6.2.5 Le impugnazioni

Il licenziamento non sorretto da giusta causa o giustificato motivo, o intimato senza rispetto della prescritta procedura, o contrario a norme imperative (es. perché discriminatorio, o comminato nei periodi in cui non è possibile recedere per tutela della lavoratrice madre) può essere impugnato. L'impugnazione è di norma proposta dal lavoratore personalmente, ovvero dal sindacato cui questi è iscritto o da un legale munito di procura speciale. Per impugnare il licenziamento è sufficiente qualsiasi atto scritto (di norma una lettera) con cui il lavoratore comunichi al datore di lavoro la sua intenzione di contestare la legittimità del provvedimento espulsivo.

Tale impugnazione deve avvenire entro il termine di 60 giorni dalla data del licenziamento ovvero dalla successiva data di comunicazione dei motivi, qualora richiesti (art. 6 l. 604/66). Il termine ha natura decadenziale: se il licenziamento non è impugnato, si decade dalla possibilità di richiedere al Giudice del lavoro l'accertamento della illegittimità del provvedimento datoriale e la conseguente condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione od arbitrato lavoratore ha cinque anni di tempo. Tale termine è ridotto a 60 giorni nel caso in cui la parte che abbia richiesto il tentativo di conciliazione presso le apposite commissione di conciliazione abbia rifiutato di aderire al tentativo. Sotto il profilo procedurale, trovano applicazione le norme sul processo del lavoro.

6.2.6 Aziende con una maggiore soglia occupazionale: la "tutela reale"

Area di applicabilità

La tutela più rigida, prevista dall'art. 18 St.lav., si applica ai datori di lavoro (imprenditori o non imprenditori) che presentino le seguenti soglie occupazionali:

- datori che occupino, nell'unità produttiva ove si è verificato il licenziamento, più di 15 dipendenti
- datori che occupino, anche in più unita produttive ma nell'ambito dello stesso comune ove è sita l'unità produttiva in cui si è verificato il licenziamento, più di 15 dipendenti
- datori che occupino complessivamente più di 60 dipendenti

Il computo dei dipendenti va fatto considerando i lavoratori stabilmente occupati in azienda al momento dell'intimazione del licenziamento. Tra i lavoratori da considerare rientrano:

- quelli assunti con contratto a tempo indeterminato
- quelli assunti con contratto a tempo parziale (part time), ma in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (2 lavoratori part time al 50% si contano come una unità)

Restano esclusi dal computo, per previsione di legge:

- gli apprendisti (art. 53, d.lgs. 276/2003)
- i dipendenti assunti con contratto di inserimento (art. 59, d.lgs. 276/2003)
- il coniuge del datore di lavoro, nonché i suoi parenti entro il secondo grado (art. 18, l. 300 del 1970)

La giurisprudenza ha inoltre escluso:

- i lavoratori assunti a tempo determinato per sopperire ad esigenze eccezionali e momentanee dell'azienda
- il socio consigliere di amministrazione, anche qualora prestasse stabilmente la propria attività nell'azienda.

Fino al 1999, una giurisprudenza consolidata affermava che grava sul datore di lavoro l'onere di provare l'inesistenza del requisito occupazionale e perciò l'impedimento all'applicazione dell'art. 18 St. Lav. (Cass., 17.05.2002, n. 7227).

Il primo orientamento della Suprema Corte in direzione opposta è la Sentenza della Sezione Lavoro n° 613 del 22 gennaio 1999, che pone l'onere probatorio a carico del lavoratore. La Suprema Corte è poi tornata ad affermare che l'onere della prova grava sul lavoratore (sentenza n. 12492 del 10 novembre 1999,Pres. Sciarelli, Rel. Vidiri), contestando la precedente citata sentenza. Secondo questa sentenza, sarebbe invece il lavoratore ricorrente a dover dar prova delle soglie occupazionali. Il criterio della "facilità della prova" deve sostituirsi con il principio che *"Chi vuol far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento"* (art. 2196 del codice civile). Mentre la facilità della prova è una tesi innovativa introdotta da una sentenza, la realtà fattuale oggetto dell'accertamento è una prassi giudiziale in genere, e propria del campo giuslavoristico. A fronte di due sentenze divergenti, segue un pronunciamento a Sezioni Unite della Cassazione, che è in genere un riferimento definitivo, sostitutivo delle precedenti interpretazioni, che risolve il contrasto di giurisprudenza.

In via definitiva, l'orientamento dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro, è ribadito da una successiva sentenza a Sezioni Unite, la n. 141/2006, in cui si afferma che fatti costitutivi per l'impugnazione del licenziamento sono l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre il giustificato motivo oggettivo e le dimensioni dell'impresa sono fatti impeditivi al diritto soggettivo del lavoratore a riprendere la propria attività, e devono essere provati dal datore di lavoro. Con quest'onere il datore dimostra (art. 2118 del codice civile) che il diritto alla reintegro nel posto di lavoro non sussiste, e di essere tenuto al risarcimento pecuniario. Il tema dell'onere probatorio riguardo alla dimensione d'impresa, assume rilevanza dopo l'impugnazione del licenziamento e in sede processuale, mentre nelle fasi precedenti (la trattativa personale e la Camera di Conciliazione) non esistono autorità preposte ovvero obblighi informativi a beneficio del dipendente, quali la produzione, su richiesta scritta, di un dato aggregato e certificato presso il datore di lavoro o le banche dati che questi deve alimentare con i contratti di assunzione. La produzione di totali ripartiti per tipologia contrattuale alla data del licenziamento non lede il diritto alla privacy e riservatezza dei contratti di assunzione e relative retribuzioni.

In sede giudiziale, il lavoratore potrebbe quindi limitarsi a sostenere l'applicabilità della tutela reale[11].

Regime sanzionatorio

In caso di licenziamento illegittimo comminato da un'azienda con più di 15 dipendenti, la sentenza del giudice del lavoro comprende

1. un ordine al datore di lavoro di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro (stessa sede e mansione di lavoro)
2. la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno arrecato, pari alla retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe avuto diritto a percepire dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione in azienda; in ogni caso la somma dovuta a titolo di risarcimento del danno non può essere inferiore ad un importo pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.
3. la condanna del datore a versare i contributi assistenziali e previdenziali dovuti per il periodo compreso tra il licenziamento e il provvedimento di reintegra (in quanto né il rapporto di lavoro, né quello assicurativo - INAIL e previdenziale - INPS si possono considerare interrotti[12])

Se il lavoratore non vuole ritornare in azienda, può scegliere di rinunciare alla reintegrazione e richiedere il pagamento di una indennità sostitutiva, pari a 15 mensilità della sua retribuzione globale di fatto. La scelta va comunicata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza. Qualora il lavoratore, invitato a riprendere il lavoro a seguito di ordine di reintegrazione, non si presenti in azienda entro 30 giorni, ovvero non comunichi la sua volontà di optare per l'indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto (art. 18, comma 5, l. 300/1970).

Indennità di mancato preavviso I Contratti Collettivi Nazionali definiscono, per ogni livello di inquadramento, un periodo di preavviso che datore e dipendente devono osservare prima di recedere unilateralmente dal contratto.

Il periodo da osservare è indicato nel contratto e può essere aumentato dalla trattativa individuale in sede di assunzione. se non specificato nel contratto, il riferimento è il CCNL di categoria.

Il dipendente che presenta le dimissioni o il datore che licenzia devono dare alla controparte un preavviso durante il quale resta in vigore il rapporto di lavoro. Le dimissioni e il licenziamento sono effettivi, e il rapporto di lavoro estinto, al termine di questo periodo.

Il preavviso serve al lavoratore ad avere un tempo idoneo a trovarsi un'altra occupazione, e al datore ad assumere un'altra persona con un eventuale periodo di affiancamento e travaso di conoscenza.

Diversamente, il dipendente dimissionario o il datore licenziante devono corrispondere alla controparte un'indennità di mancato preavviso, pari alle mensilità previste (es.: preavviso di un mese, una mensilità da pagare).

L'indennità di mancato preavviso è distinta e cumulabile con le mensilità corrisposte in base alla tutela reale e obbligatoria.

L'art. 2118 del codice civile italiano prevede un periodo di preavviso per l'esercizio del diritto di recesso da parte di una delle parti contraenti. La norma si applica a contratti di qualunque tipo, non solamente a contratti di lavoro. La durata del preavviso è disciplinata dalla contrattazione collettiva, e, in assenza di una specifica contrattuale al riguardo, dai termini di preavviso di cui all'art. 10, R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825 (*Disposizioni relative al contratto d'impiego privato*).

Aziende con una minore soglia occupazionale: la "tutela obbligatoria" Quando il licenziamento illegittimo è intimato da aziende di dimensioni più ridotte (sino a 15 dipendenti), la sentenza stabilisce un obbligo alternativo in capo al datore di lavoro (art. 8 legge n. 604/66), il quale può scegliere tra

- riassumere il lavoratore entro tre giorni dalla pubblicazione della sentenza
- ovvero pagare all'ex dipendente una indennità risarcitoria, compresa tra 2,5 e 6 mensilità (estensibile sino a 10 per i lavoratori con almeno dieci anni di anzianità, e fino a 14 per i dipendenti in servizio da più di venti anni). La misura dell'indennità è stabilita dal giudice sulla base dell'anzianità di servizio, delle dimensioni aziendali, nonché al comportamento tenuto dalle parti.

A differenza di quanto stabilito per le aziende maggiori, nell'area della tutela obbligatoria il licenziamento - seppur illegittimo - determina la cessazione del rapporto. L'obbligo imposto al datore di lavoro soccombente nel giudizio è quindi diverso da quello previsto in regime di tutela reale: non si tratta infatti di reintegrazione nel rapporto di lavoro, ma di riassunzione. Il lavoratore è quindi assunto nuovamente sulla base di un nuovo contratto, con conseguente azzeramento della pregressa anzianità di servizio. Per il periodo intercorrente tra licenziamento e riassunzione il datore di lavoro non è tenuto a pagare né la retribuzione, né i contributi assistenziali e previdenziali.

Qualora il datore non provveda alla riassunzione nel termine di legge, egli è tenuto a pagare l'indennità prevista, oltre all'indennità di mancato preavviso (che recente giurisprudenza[13] ha ritenuto compatibile con il sistema sanzionatorio della tutela obbligatoria).

La differenza sostanziale fra tutela reale e tutela obbligatoria, ossia fra reintegra e riassunzione, è che dove vige la tutela obbligatoria, nelle aziende con meno di 15 dipendenti, il datore può rifiutarsi di riammettere il dipendente nel posto di lavoro, e pagare un'indennità. Sopra i 15 dipendenti, la decisione spetta al lavoratore, ma a seguito della sua richiesta, il datore ha l'obbligo di riassumerlo.

Se il datore impedisce materialmente l'accesso alla sede di lavoro, ovvero sottrae al lavoratore mezzi e attrezzature (quali computer, telefono aziendale, etc.) necessarie a esperire la sua attività, il lavoratore può avvalersi della forza pubblica per i verbali e contestazioni del caso, e adire nuovamente il giudice del lavoro.

La tutela obbligatoria si distingue quindi da quella reale sotto due profili principali:

1. nella tutela obbligatoria la scelta tra riassunzione e pagamento dell'indennità spetta al datore di lavoro; nella tutela reale è il lavoratore ad avere la libertà di scelta;
2. la misura del risarcimento è significativamente minore nell'area della tutela obbligatoria.

Licenziamenti discriminatori e altri casi di nullità In talune ipotesi espressamente previste dalla legge, il licenziamento è considerato radicalmente nullo. Le ipotesi principali previste dall'ordinamento italiano sono le seguenti:

- licenziamento intimato alla lavoratrice madre, nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il compimento del primo anno di vita del bambino (art. 54 d.lgs. 151 del 2001)
- licenziamento intimato al lavoratore padre, in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo e fino al compimento del primo anno di vita del bambino
- licenziamento intimato per appartenenza ad un sindacato o partecipazione ad uno sciopero, ovvero per motivi di discriminazione politica, religiosa, razziale, di sesso, di lingua, di nazionalità, di età, ovvero legati ad un handicap, all'orientamento sessuale, alle convinzioni personali (art. 15 l. 300 del 1970; art. 3 l. 108/90; art. 4 l. 604/66).
- licenziamento intimato per rappresaglia o altro motivo illecito (art. 1345 c.c.)
- licenziamento intimato alla lavoratrice a causa di matrimonio (l. 7 del 1963),
- licenziamento "simulato" con le dimissioni coartate (nullo ai sensi della legge n. 188/2007).

L'onere della prova spetta al lavoratore che sostenga la nullità del licenziamento.

In conseguenza della nullità giudizialmente accertata, il datore è tenuto a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli tutti i danni subiti. Questo particolare regime, assimilabile a quello della tutela reale previsto dall'art. 18 St.lav., si applica indipendentemente dalle soglie occupazionali (quindi anche nell'area della tutela obbligatoria), e persino nell'area di libera recedibilità (lavoratori domestici, ecc.) e ai dirigenti.

Risarcimento dei danni ulteriori Sia in regime di tutela obbligatoria che in regime di tutela reale, il lavoratore può richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza del licenziamento ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art. 18 St.lav.

In determinati casi, il licenziamento può comportare infatti un pregiudizio alla professionalità o all'immagine del lavoratore, del quale può essere chiesto giudizialmente il risarcimento. La prova del danno subito grava sul lavoratore.

6.2.7 Licenziamento dei dirigenti

Il licenziamento del dirigente non segue esclusivamente le norme previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, ed è quindi regolato dalle norme del codice civile e dalla contrattazione collettiva.

Riguardo la pubblica amministrazione italiana la Cassazione nel 2007 ha chiarito che la disciplina della dirigenza pubblica non è sovrapponibile a quella delle aziende private,[14] e deve invece essere assimilata a quella della categoria impiegatizia nel pubblico (art. 21 d.lgs. n. 165/2001).

Motivazione

I contratti collettivi applicabili ai dirigenti hanno introdotto la nozione di giustificatezza del licenziamento, nozione che non coincide con quella di giustificato motivo prevista dalla legge 604/1966.

Sotto il profilo civilistico, si considera ingiustificato un licenziamento:

- intimato in violazione delle regole generali di correttezza e buona fede;
- discriminatorio o comunque fondato su un motivo illecito (licenziamento nullo).

Ove vengano dedotte esigenze di riassetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'azienda – la cui scelta imprenditoriale è insindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità – il licenziamento del dirigente non è ingiustificato, tale potendo considerarsi solo quello sorretto da un motivo che si dimostri pretestuoso e non corrispondente alla realtà, ovvero tale che la sua ragione debba essere rinvenuta unicamente nell'intento del datore di lavoro di liberarsi della persona del dirigente e non in quello di perseguire il legittimo esercizio del potere riservato all'imprenditore di riorganizzare le risorse umane in modo da consentire una gestione non in perdita dell'azienda.

Forma

Un'importante sentenza della Cassazione[15] ha ristretto l'inapplicabilità dell'art. 18 e della regola della licenziabilità "ad nutum" dei dirigenti, desumibile dall'art. 10 della legge n. 604 del 1966, *ai soli dirigenti di vertice'*, escludendo (nel settore pubblico e privato) gli pseudo-dirigenti, che non possono influenzare la vita aziendale (fra questi, la giurisprudenza successiva[16] ha incluso gli impiegati che svolgono funzioni direttive). Una sentenza successiva (Cassazione civile, sez. lav., 2 marzo 2006, n. 46149) ha precisato che la dequalificazione illegittima non trasforma il dirigente in pseudo-dirigente, tale da poter applicare l'art. 18.

I contratti collettivi di lavoro prevedono l'obbligo della forma scritta e della contestuale motivazione del licenziamento del dirigente. Secondo un orientamento giurisprudenziale, in caso di licenziamento disciplinare il datore è tenuto ad applicare le garanzie procedurali previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, quantomeno nel caso in cui la sanzione debba comminarsi a dirigenti non "di vertice"[17].

La giurisprudenza ha escluso l'interpretazione dell'art. 2118 del codice civile come libera recedibilità dei contratti di lavoro non tutelati dall'art. 18 (legge 300/1970). Tuttavia, la Cassazione[18] ha affermato che la illegittimità del licenziamento del dirigente nel settore privato non da diritto alla reintegrazione ma soltanto al pagamento delle indennità previste dalla contrattazione collettiva.

Licenziamento ingiustificato

Nel settore privato, la reintegrazione nel posto di lavoro è , salvo il caso del licenziamento discriminatorio previsto dall'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Al dirigente ingiustificatamente licenziato spetta quindi, di regola, esclusivamente una indennità supplementare, nella misura prevista dai contratti collettivi applicabili (di norma: da un minimo pari all'indennità di mancato preavviso ad un massimo di 18/22 mensilità), che il datore è tenuto a corrispondere a titolo di risarcimento del danno.

La reintegrazione nel posto di lavoro del dirigente illegittimamente licenziato è invece prevista nel settore del pubblico impiego, in forza del richiamo operato dall'art. 51 comma 2 d.lg. 30 marzo 2001 n. 165, che estende a tale categoria tutte le norme applicabili ai dipendenti privati con qualifica impiegatizia (v. Cass. 1º febbraio 2007, n. 2233).

6.2.8 Ammortizzatori sociali

Il lavoratore licenziato può chiedere all'INPS la corresponsione della indennità di disoccupazione. I requisiti per ottenere l'indennità sono i seguenti:

1. effettivo stato di disoccupazione involontaria (l'indennità non è corrisposta in caso di dimissioni volontarie, tranne che queste siano presentate per giusta causa)
2. possesso di almeno due anni di anzianità assicurativa INPS (si calcolano anche i periodi di contribuzione figurativa, come i periodi di astensione per maternità)
3. almeno 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente all'inizio dello stato di disoccupazione
4. conservazione di una residua capacità lavorativa
5. presentazione della domanda per iscritto all'INPS

La domanda va presentata entro 60 giorni dall'inizio della disoccupazione indennizzabile (quindi, considerato il periodo di carenza di otto giorni, entro il sessantottesimo giorno successivo al licenziamento). La presentazione tardiva comporta che l'indennità sarà corrisposta dall'INPS solo a partire dal quinto giorno successivo alla presentazione della domanda. A partire dal 1º gennaio 2008 la durata dell'indennità di disoccupazione (originariamente di 6 mesi) passa a 8 mesi, che diventano 12 per coloro che hanno superato i cinquanta anni di età. Ai lavoratori sospesi spetta nel limite massimo di 65 giorni.

L'ammontare dell'indennità di disoccupazione a partire dal 1º gennaio 2008, è pari al 60% della retribuzione lorda mensile per i primi 6 mesi, al 50% per il settimo e l'ottavo mese e al 40% per i mesi successivi. Ai lavoratori sospesi è pagata nella misura del 50% della retribuzione. L'importo massimo dell'indennità è di € 858,58 elevato a € 1.031,93 per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile lorda superiore a € 1.857,48. A certe condizioni è possibile accedere all'indennità anche con requisiti ridotti rispetto a quelli sopra esposti.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dà inoltre diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità, che prevedono forti sgravi nei contributi INPS per le imprese che assumono lavoratori licenziati. L'iscrizione nelle liste di mobilità può quindi aumentare, soprattutto per alcune categorie di lavoratori e in alcune parti del Paese, la possibilità di essere riassunti presso altra azienda.

6.2.9 Note

[1] Come modificato dall'art. 2 comma 2 legge 11 maggio 1990, n. 108 e dall'art. 1 comma 37 della legge 28 giugno 2012, n. 92

[2] legge 1167-b del 3 marzo 2010

[3] Legge pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 262 del 9 novembre 2010 - Suppl. Ordinario n. 243

[4] *Jobs act e tutele crescenti* di Daniele Cirioli, da avvenire.it 9 marzo 2015

[5] Una pronuncia giurisprudenziale ha riconosciuto che una reiterata insubordinazione da parte del lavoratore ad un ordine legittimo del datore di lavoro può effettivamente configurare una giusta causa di licenziamento nell'ipotesi in cui la mancanza commessa sia tale da provocare la totale perdita di fiducia da parte del datore di lavoro (Cass. 25/2/00, n. 2179). L'insubordinazione si configura anche in assenza di ingiurie o atti intimidatori.

[6] In questo senso, citando l'art. 41 Cost., Cassazione 16.12.2000, n. 15894

[7] Cassazione, 15.04.2005, n. 7832

[8] Cassazione, 09.05.2002, n. 6667

[9] Corte di Cassazione, Sentenza n. 16579 del 15 luglio 2010

[10] Sentenza della Corte di Cassazione n. 6245 del 2005

[11] Non sarebbe del resto agevole per il lavoratore ricorrente dare prova delle soglie occupazionali, atteso che il dato non è pubblico. Esso potrebbe al più essere ricostruito, non prima della sede giudiziale, attraverso dati forniti dalle Camere di Commercio (che la giurisprudenza non considera però sufficienti ai fini probatori: Cass., 23.12.1991, n. 13911) o esistenti presso l'INPS. Il giudice del lavoro può in ogni caso richiedere all'INPS o allo stesso datore di lavoro, ai sensi degli articoli 210 e 213 del codice di procedura civile, di fornire i dati relativi al numero di dipendenti impiegati al momento del licenziamento.

[12] Cassazione, sezioni unite, 16.03.2002, n. 3905

[13] Cassazione Sezione Lavoro n. 13380 dell'8 giugno 2006, Pres. Sciarelli, Rel. La Terza

[14] Cass. 1º febbraio 2007, n. 2233

[15] Cassazione civile, sez. lav., 19 agosto 2004, n. 16263

[16] Cassazione civile, sez. lav., 20 febbraio 2007, n. 3929; Cassazione civile, sez. lav., 1º giugno 2005, n. 11691

[17] Cassazione, sezioni unite, 25.05.1995, n. 6041

[18] sentenza n. 24246 del 21 novembre 2007

6.2.10 Voci correlate

- Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori
- Contratto di lavoro
- Datore di lavoro
- Dimissioni
- Diritto del lavoro in Italia
- Gratuito patrocinio
- Jobs Act
- Lavoratore dipendente
- Licenziamento collettivo

- Licenziamento discriminatorio
- Orario di lavoro
- Processo del lavoro
- Potere direttivo
- Potere disciplinare (diritto del lavoro)
- Rapporto di lavoro
- Statuto dei lavoratori

6.2.11 Altri progetti

- **Wikisource** contiene il testo completo dello **licenziamento**

6.2.12 Collegamenti esterni

- Licenziamento, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

6.3 Licenziamento collettivo

Un **licenziamento collettivo**, nel diritto del lavoro italiano è un licenziamento che coinvolge contestualmente una pluralità di lavoratori e che comporta una soppressione dei posti di lavoro conseguente a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

Viene anche identificato con il termine in lingua inglese *downsizing* quando lo scopo è l'aumento della competitività dell'azienda.[1]

6.3.1 Cenni storici

La materia venne dapprima disciplinata dallo statuto dei lavoratori e successivamente dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 promulgata dopo la condanna dell'Italia inflitte dalla Corte di Giustizia Europea per la mancata attuazione della direttiva n. 129/1975/CEE. Il d.lgs.26 maggio 1997 n.151, emanato in attuazione della direttiva 56/1992/CEE, concernente il riavvicinamento della legislazione degli Stati membri relativa ai licenziamenti collettivi, ha parzialmente modificato la legge 223/1991. Infine, il d.lgs 8 aprile 2004 n. 110 ha esteso la disciplina di tali licenziamenti anche ai *datori di lavoro non imprenditori*.

La legge 28 giugno 2012, n. 92 ha stabilito che la violazione della legge per quanto riguarda i rapporti datore-lavoratore (criteri di scelta dei lavoratori, la forma scritta e i tempi della comunicazione) non rende più inefficace l'intera procedura di mobilità, ma solamente i licenziamenti individuali dei singoli lavoratori. La norma introduce la possibilità di scelte nominative dei lavoratori (unilaterali del datore o in accordo con terzi), interessando con irregolarità procedurali quanti con ricorso ex- art. 18 potrebbero ottenere dal giudice la reintegrazione e la garanzia del posto di lavoro. Se i lavoratori vengono reintegrati, secondo le ipotesi di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori il datore di lavoro può licenziare un numero eguale di persone senza aprire una nuova procedura di mobilità, sempre nel rispetto dei criteri di scelta previsti per legge.

6.3.2 Caratteri generali

I licenziamenti collettivi non vanno confusi con i *licenziamenti individuali plurimi*, licenziamenti individuali rivolti a più persone nell'ambito dell'azienda. La differenza sostanziale sta nel fatto che i secondi non prevedono limiti e causali, ma al contrario prevedono la dimostrazione da parte del datore di lavoro di non poter più impiegare oggettivamente il personale, operazione che manca nei licenziamenti collettivi. Non è previsto un limite alle recidive ovvero alla percentuale dei lavoratori posti in mobilità che può essere interessata da irregolarità procedurali.

È inefficace il licenziamento in forma orale, comunicato ai sindacati senza forma scritta o comminato senza osservare l'*iter procedurale prescritto*. È, invece, annullabile il licenziamento comminato *senza osservare i criteri di scelta dei lavoratori*. In generale, secondo il codice di procedura civile italiano, l'inosservanza di qualunque passo di una procedura comporta la nullità dell'intero procedimento, ossia degli atti compiuti prima e successivamente al passaggio non osservato.

6.3.3 Disciplina normativa

Jobs Act

Il *Jobs Act* prevede che gli assunti dopo il 7 marzo 2015 si applichi la reintegrazione nel posto di lavoro, nel caso in cui il licenziamneto sia comunicato senza la forma scritta.

La violazione degli obblighi di informativa, consultazione sindacale, applicazione di criteri di scelta concordati con la RSU ovvero previsti per legge, danno luogo soltanto ad un risarcimento di tipo economico.
La semplificazione a vantaggio delle imprese è solo apparente. Il lavoratore, ovvero le organizzazione sindacali, possono comunque ricorrere in giudizio in caso di licenziamenti collettivi in violazione di una procedura concordata e con criteri oggettivi di scelta dei lavoratori, presentandoli come una serie di licenziamenti individuali plurimi di tipo discriminatorio, che beneficiano della tutela reale piena, come accadeva prima della riforma.
In questo senso, la precedente forte procedimentalizzazione del licenziamento collettivo, con l'obbligatorio coinvolgimento dei sindacati, rappresentava un valido filtro alla dimensione del contenzioso giuslavoristico.

Obbligo di *repechage*

La Corte di Cassazione con sentenza n. 203 del 12 gennaio 2015, ha confermato l'obbligo di *repechage* a pena di inefficacia dell'atto di licenziamento collettivo, posto di fatto come *extrema ratio* rispetto alle altre alternative organizzative disponibili, così come altrove già avviene per il licenziamento individuale rispetto alle sanzioni disciplinari previste dalla legge 300/1970: “se un’azienda riduce il personale attraverso un licenziamento collettivo, ma ben poteva invece ricollocare i dipendenti in un altro settore o unità operativa, il provvedimento espulsivo è illegittimo”[...] “il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da licenziare al solo ramo aziendale dismesso se tali dipendenti sono in possesso di capacità e conoscenze tecniche tali da consentirgli di essere collocati in altri settori dell’azienda (cosiddetto repechage). Il possesso di professionalità diverse, acquisite negli anni, consente ai lavoratori di un comparto aziendale prossimo alla chiusura di essere reimpiegati con profitto in altri settori. In presenza di tali circostanze, il datore di lavoro che voglia operare dei tagli del personale deve prendere in considerazione, ai fini del licenziamento, non solo i dipendenti del settore soppresso, ma a tutti i lavoratori dell’azienda”.
La Cassazione afferma che l'obbligo di ricollocamento dei lavoratori posti in mobilità non introduce un quarto criterio per il licenziamento collettivo rispetto ai tre previsti dalla legge 223/1991 (anzianità, carichi di fmaiglia, e esigenze tecnico-produttive-organizzative), ma rientra nel rispetto del criterio delle esigenze tecnico-produttive-organizzative.
Se il licenziamento collettivo può riguardare i lavoratori di un singolo reparto aziendale, e non l'intero organico, è onere del datore provare che prima dell'atto licenziamento si è provveduto a valutare la possibliità di impiegare i lavoratori in altro reparto, viste anche la maggiore flessibilità esistente con la facoltà di demansionamento (introdotta dal Jobs Act) e la possibilità di trasferimento della sede di lavoro ad altra unità produttiva.

Il licenziamento collettivo riguardava i lavoratori di un singolo reparto che venivano reintegrati ex art. 18 dalla Corte di Appello di Catania: secondo la Corte, la parte datoriale non aveva dimostrato i criteri di scelta di come aveva operato in merito alla dismissione del reparto; ergo, la scelta non era stata effettuata avendo riguardo a tutto l’organico aziendale.

6.3.4 Presupposti

La disciplina dei licenziamenti collettivi si applica alle imprese con più di 15 dipendenti che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nel periodo di tempo di 120 giorni, nell'ambito della stessa provincia e della medesima causa di una *riduzione*, di una *trasformazione* o della *cessazione* dell'attività.[2] I criteri per *individuare i lavoratori da licenziare* sono dettati dai contratti collettivi o, in mancanza, dalla legge 223/1991, la quale detta il seguente elenco:

- carichi di famiglia;
- anzianità di servizio;
- esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Con la 223/1991, il criterio cosiddetto della “pensionabilità" non è più il criterio prioritario di scelta. Il criterio della “pensionabilità" consiste nella scelta delle persone da avviare in mobilità fra quelle che hanno un'anzianità sufficiente per accedere a una pensione, di anzianità o di vecchiaia, durante o al termine del periodo di mobilità. All'opposto il criterio dell'anzianità di servizio pone i neoassunti e più giovani, probabilmente con minori carichi di famiglia, nella prima scelta delle persone da licenziare. Il criterio dell'anzianità di servizio non dà attuazione al diritto ad una *stabilità reale* del posto di lavoro, previsto dallo Statuto dei Lavoratori (art. 18).
La legge introduce forti sgravi fiscali per le imprese che assumono lavoratori iscritti alle liste di mobilità.

Tuttavia, la legge 223/1991 prevede che i criteri contrattuali prevalgano su quelli legali (art. 5). La Corte Costituzionale ha riconosciuto la legittimità della norma (Sentenza 268 del 30.6.94).
Nell'ambito del diritto del lavoro sono numerosi gli esempi in cui la legge vale, salvo diverso accordo fra le parti sociali. Parte della giurisprudenza ritiene che questi accordi comunque debbano rispettare e integrare le leggi vigenti.[3]

La “pensionabilità" è il criterio contrattuale più diffuso negli accordi fra sindacati e datori di lavoro. Questo criterio muove nella direzione opposta dei criteri di scelta previsti dalla legge, per la quale chi ha un'alta anzianità di servizio ha un requisito in meno per essere mandato in mobilità. La legge opera una scelta di questo tipo in considerazione del probabile costo sociale della mobilità, per una persona con una maggiore anzianità di servizio: l'anzianità anagrafica può determinare un'oggettiva difficoltà a trovare un altro impiego e la completa fruzione di tutti i mesi di mobilità, insieme all'avvicinarsi dell'età pensionabile e alla certezza di disporre comunque di un altro reddito alternativo, al termine del sussidio.

La citata sentenza 268/'94, in merito ai criteri contrattuali, afferma che la determinazione negoziale dei criteri deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, *“ma anche il principio di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti col fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori”*. In merito ai criteri di scelta ammessi dalla legge in genere, afferma che devono essere *“parametro del giudizio di razionalità o di ragionevolezza”*. Riguardo al licenziamento collettivo, rileva che il criterio di pensionabilità rispetta questi principi di razionalità o ragionevolezza. Elencandolo tra i cri-

teri legali, la sentenza implicitamente dichiara il criterio di pensionabilità legittimo.

A sua volta non solo la legislazione, ma anche l'applicazione dei criteri legali deve ispirarsi ai principi ai quali tali criteri dovrebbero uniformarsi, prima ancora che alla lettera della legge. Ciò non permette di modificare quanto previsto dalle normative, ma, dove esistano interpretazioni differenti e legittime, di usare quella che più si ispira ai principi base dei criteri legali. Tale interpretazione non è necessariamente quella della desumibile stessa legge, ma presente in altre fonti del diritto. In deroga alla legge, *""la svalutazione del privilegio tradizionale dell'anzianità di servizio, nei confronti dei lavoratori prossimi al raggiungimento dei requisiti di età e di contribuzione per fruire di un trattamento di quiescenza, può essere giustificata in una situazione del mercato del lavoro tale da escludere per i lavoratori più giovani la possibilità di trovare a breve termine un altro lavoro".*

6.3.5 Il procedimento

Il datore di lavoro che vuole procedere al licenziamento collettivo deve comunicarlo preventivamente:

- a tutte le associazioni sindacali o alle RSA soltanto se presenti
- alle associazioni di categoria
- alla Direzione provinciale del lavoro o alla Direzione regionale del lavoro o al Ministero del lavoro, a seconda della *rilevanza* del licenziamento (rispettivamente provinciale, regionale o nazionale)

La comunicazione

La comunicazione deve contenere:

- la motivazione determinante l'eccedenza di personale;
- i motivi *tecnici*, *organizzativi* e/o *produttivi* per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti;
- il *numero*, la *collocazione aziendale* e i *profili professionali* del personale eccedente e di quello normalmente occupato;
- i tempi di attuazione della procedura.

A seguito della comunicazione le RSU o le associazioni di categoria, entro 7 giorni dalla stessa, possono richiedere l'*esame congiunto* (confronto bilaterale) riguardo ai *motivi dell'esubero* e lo studio di *misure alternative* al licenziamento collettivo. Le misure alternative che devono essere esaminate, includono:

- la possibilità di adibire i lavoratori nella stessa azienda a mansioni equivalenti o di livello inferiore presso la rispettiva sede;
- il trasferimento;
- l'esternalizzazione con eventuale clausola di salvaguardia] ad altra società del gruppo, collegata, controllata e, da ultimo, non avente alcuna relazione di proprietà con l'azienda cedente.

In caso di esito negativo dell'esame congiunto si attua una seconda consultazione (*confronto trilaterale*) su iniziativa della *Direzione provinciale del lavoro* che esamina la questione insieme al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali. Esaurita la fase delle consultazioni, con o senza accordo sindacale, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dei lavoratori eccedenti.

La mobilità

I lavoratori scelti per il licenziamento collettivo vengono posti in mobilità. L'imprenditore è tenuto a corrispondere 6 volte il trattamento iniziale dell'indennità di mobilità e 9 volte se non ha provveduto a procedere alla cassa integrazione. Se ha proceduto alla consultazione sindacale trovando un accordo, l'importo viene dimezzato e se ha beneficiato della cassa integrazione di un terzo.

I lavori allocati nelle liste di mobilità godono del trattamento previdenziale. Tuttavia il reintegro del lavoratore e la sua riassunzione da parte del datore di lavoro è agevolato da esenzioni fiscali per un breve periodo. L'assunzione da parte di altri datori di lavoro, purché non vicini al datore che ha provveduto al licenziamento (per evitare operazioni fraudolente), prevede oltre a numerose agevolazioni fiscali, anche la corresponsione del trattamento di mobilità che sarebbe spettato al lavoratore.

L'atto finale

Alla fine della procedura, se si perviene al licenziamento, questo deve essere **intimato** dal datore di lavoro con *atto scritto* e nel *rispetto del termine di preavviso*. Deve essere contestuale alla comunicazione da parte del datore di lavoro, contenente tutte le notizie attinenti al licenziamento, trasmessa:

- alla Direzione regionale del lavoro
- alla Commissione regionale
- ai sindacati di categoria

Al licenziamento può sostituirsi un verbale di accordo fra azienda e lavoratore. Lavoratore e azienda firmano un accordo che vale come liberatoria, in cui si rinuncia ad ogni

futura pretesa nei confronti della controparte; il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e l'azienda si impegna a corrispondergli un congruo buono uscita in un'unica *tranche*.

Sindacati e datori possono stabilire criteri di scelta dei lavoratori alternativi e prevalenti su quelli legali (art. 5 comma 1, legge n. 223/19991).
La Consulta ha stabilito la legittimità della norma, escluso di conseguenza la qualificazione degli accordi fra sindacato e datori su procedure di mobilità come contratti collettivi normativi (che altrimenti avrebbero acquisito *in toto* efficacia per i non-iscritti), stabilito che questi accordi hanno efficacia *erga omnes* per tutti i lavoratori[4].

6.3.6 Il commissariamento aziendale

Se il datore rispetta la procedura fissata per legge e i criteri di scelta, l'unica modalità di opposizione a questo tipo di decisioni resta il commissariamento governativo. Il commissariamento sussiste in due ipotesi:

- una più generale, prevista dalla legge n. 400 del 1988, che autorizza il Governo a nominare commissari straordinari al fine di realizzare specifici obiettivi deliberati dal Parlamento o dal Governo stesso. La normativa è tanto applicabile a soggetti di diritto pubblico quanto ad aziende private;

- una procedura di amministrazione straordinaria, disciplinata dalla legge Prodi (n. 270 del 1999) e dalla Legge Marzano (n. 347 del 2003). Per entrambe il tribunale deve accertare uno stato di insolvenza: la Legge Prodi può essere imposta dal giudice fallimentare dietro richiesta dei creditori, mentre la Legge Marzano può essere avviata solo a seguito di richiesta dell'imprenditore che intende concludere una ristrutturazione aziendale, ed esclude ipotesi di liquidazione.

Si noti che il governo può imporre il commissariamento di un'azienda privata anche quando non si verifica uno stato di insolvenza. Viceversa, un'azienda indebitata può trovarsi in amministrazione controllata e con una procedura di licenziamento collettivo per le pretese di singoli creditori, senza il consenso del datore di lavoro. La legge Prodi ha affermato per la priva volta che nelle situazioni di insolvenza l'interesse dei creditori deve essere conciliato con l'obiettivo di mantenimento dei livelli occupazionali. Questo principio è affermato e dettagliato (art. 63) con l'obbligo di consultazione sindacale, di scegliere l'acquirente non solo in base al prezzo offerto, ma ad un piano industriale e alla sua affidabilità, al divieto di trasferire i debiti all'acquirente e l'obbligo per questi di mantenere l'operatività aziendale per almeno due anni. In precedenza, il commissario incaricato dal giudice fallimentare aveva l'unico compito di garantire il pagamento dei creditori.

La legge italiana non prevede altre misure a tutela dell'occupazione, come l'obbligo di alienare beni non strumentali all'attività produttiva e in secondo luogo contratti di fornitura ad essa strumentali, *prima* di procedere ai licenziamenti, di vendere contestualmente ai licenziamenti i beni produttivi in cui aveva luogo la prestazione lavorativa, di destinare ai creditori i risparmi sul costo del lavoro e la vendita dei beni non più strumentali, di imporre ai creditori una dilazione pluriennale dei pagamenti se esiste una possibilità di prosecuzione dell'attività aziendale. Per beni non strumentali all'attività si intendono:

- svalutazioni e rottamazioni di materiali in giacenza, ovvero di attrezzature, macchinari, utensili ammortizzati e dichiarati obsoleti;

- vendita di siti produttivi dismessi, terreni non edificati, immobili sfitti o locati a persone fisiche, strumenti finanziari (se non in perdita) estranee al business, come titoli di Stato, azioni o obbligazioni di imprese non collegate neanche indirettamente al mercato di riferimento.

Per agevolare queste operazioni in situazioni di crisi, la legge fallimentare non consente al momento un'applicazione dei principi contabili con tolleranze meno stringenti (ad esempio sul valore delle scorte svalutabile ogni anno).

In ogni caso, su tutto resta prioritaria la garanzia del creditore, non è affermata da nessuna parte il principio di una protezione paritetica del lavoro e del credito, e di una prioritaria tutela dell'interesse economico generale e della pubblica utilità, che nei singoli casi porta una valutazione politica della crisi a privilegiare il lavoro o il credito. Da essa deriverebbe il potere del Governo o dei commissari delegati, di imporre tanto una ristrutturazione dell'azienda ai lavoratori, quanto ai creditori una ristrutturazione del debito. Entrambe varrebbero fatti salvi i diritti acquisiti. La ristrutturazione dei debiti si riferirebbe a quelli residui, non potendosi variare il capitale prestato e gli interessi maturati prima della procedura fallimentare, e riguarderebbe durata, interesse, modalità di rimborso.

È estranea al diritto italiano una disciplina fallimentare simile al "Chapter 11" statunitense, che consente, fra l'altro, di non tutelare il credito per evitare un danno di sistema molto più grande provocato da aziende *"too big to fail"*, in termini di disoccupazione, crisi dei mercati azionari, ecc.: in concreto, la norma consente di trasferire le attività a una *new company* non aggredibile dai creditori, e lasciare le passività a una *bad company* che non permette il recupero del credito.
Questo non è possibile nell'ordinamento italiano, dove la Legge Prodi vieta di trasferire le passività all'acquirente, ma la legge fallimentare non ammette che tutte le attività siano trasferite all'acquirente o al cessionario, lasciando

i creditori privi di beni aggredibili. Lo strumento è contraddittorio, perché si disapplica con i lavoratori e viene favorito quando sono i creditori a restare senza tutela, consiste nella creazione di una scatola vuota e di una società operativa, in un'operazione simile a quelle avversate dall'amministrazione controllata, che portano alla cessione di rami azienda e, spesso poco dopo, al licenziamento dei dipendenti.

Il commissario straordinario non è soggetto al controllo degli organi della pubblica amministrazione, ma nemmeno ha "carta bianca" nella gestione aziendale. Qualunque decisione di un pubblico ufficiale può essere impugnata presso il T.A.R. dalle parti interessate, quali creditori o proprietari che vogliono tornare alla gestione dell'azienda o sono contrari alla vendita di beni propri. Se l'azienda è soggetta alla legge Prodi, l'imprenditore o i creditori possono chiedere al giudice fallimentare la revoca, la limitazione preventiva di poteri o l'annullamento di singole decisioni dei commissari.

La normativa sottopone i licenziamenti collettivi all'approvazione del Governo, preventiva se si applica la Legge Prodi o la Legge Marzano, o tacita se interviene la 223 del '91 e il Governo non oppone il commissariamento. Non esiste una forma di contrappeso o controllo parlamentare sulle iniziative del Ministero delle Attività Produttive a tutela di tutti i *portatori di interesse, quali sindacati, azionisti, comunità locali, enti chiamati a pagare gli ammortizzatori sociali.*
L'approvazione dei licenziamenti collettivi potrebbe essere barattata con contributi elettorali e altre assunzioni clientelari (precedenti le procedure di licenziamento) a favore dei partiti di Governo. Il giudice fallimentare e il T.A.R. sono garanzie per creditori o imprenditori, ma non possono essere aditi per motivazioni quali la possibilità di garantire il credito e la proprietà, salvaguardando l'occupazione, i siti produttivi e una loro conversione verso una maggiore sostenibilità ambientale per le comunità locali.

L'autorità pubblica ha il potere di sostituire il datore e affidare la gestione aziendale a un commissario straordinario di sua nomina, che può sospendere o confermare il licenziamento collettivo già avviato. Ciò accade ad esempio se vi sono gravi irregolarità nell'amministrazione, infiltrazioni mafiose, esternalizzazioni a un gioco di "scatole vuote" cinesi, società non operative anonime o intestate a prestanome con precedenti di fallimento allo scopo di licenziare dei lavoratori o vendere l'azienda.

6.3.7 Impugnazione

Contro i licenziamenti collettivi si può proporre impugnazione, da parte del lavoratore dipendente interessato, che deve avvenire nel termine 60 giorni, a pena di decadenza, che si computa dalla data di comunicazione del licenziamento. Se il licenziamento viene dichiarato illegittimo si applica la tutela prevista dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori, il lavoratore potrà quindi optaree per:

- reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno
- corresponsione al lavoratore di un'indennità sostitutiva e del risarcimento del danno

In caso di datore di licenziamento individuale si applica invece la tutela della legge 604/1966, ed il datore di lavoro in caso di accoglimento della domanda da parte del giudice, potrà seegliere tra:

- riassunzione
- corresponsione al lavoratore dell'indennità risarcitoria

Il licenziamento collettivo dichiarato illegittimo non può convertirsi in licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo[5][6].Successive sentenze della Corte di Cassazione hanno esteso il divieto di conversione a tutti i casi di licenziamento collettivo.[7]

L'eventuale consenso iniziale del lavoratore ad essere iscritto fra i licenziandi è irrilevante in merito all'impugnazione del licenziamento collettivo.[8]L'illegittimità del licenziamento collettivo per inosservanza, da parte dell'azienda, degli obblighi di informazione verso il sindacato, può essere denunciata dal singolo lavoratore anche quando la procedura si sia conclusa con la firma di un accordo sindacale.[9].

6.3.8 Note

[1] Daniele Boldizzoni, Francesco Paoletti, Gestione delle risorse umane, Apogeo Editore, 2006, p. 123, ISBN 88-503-2463-4.

[2] Antonio Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012 (VII ed.), ISBN 978-88-348-3610-1

[3] Le leggi ordinarie sono una fonte del diritto sovraordinata e prevalente sulla contrattazione di categoria. La gerarchia delle fonti del diritto è fondamentale nell'ordinamento giuridico e prevista nella Costituzione. Non può quindi essere modificata, anche in un ambito specifico, dall'enunciato di una legge, che viene reinterpretato di conseguenza.

[4] Corte Costituzionale, n. 263/1994

[5] Cassazione Sezione Lavoro 27/5/97 n. 4685, per l'esclusione di diversa qualificazione del recesso, dove sussista il requisito di cui art. 24 legge 223/1991, di 5 licenziamenti entro 120 giorni

[6] Trib. Busto Arsizio 10/12/97, pres. Bruni, est. Pattumelli, in D&L 1998, 364

[7] Cassazione Sezione Lavoro, sentenze n. 480 del 2 gennaio 2001 e n. 5828 del 22 aprile 2002

[8] Pretura di Milano 29/11/94, est. Mascarello, in D&L 1995, 336

[9] Cassazione Sezione Lavoro n. 1923 del 19 febbraio 2000, Pres. Trezza, Rel. Foglia

6.3.9 Voci correlate

- Amministrazione straordinaria
- Legge Prodi
- Legge Marzano
- Licenziamento individuale

6.3.10 Collegamenti esterni

- licenziamento e dimissioni

6.4 Licenziamento discriminatorio

Il **licenziamento discriminatorio**, nel diritto del lavoro italiano, è un atto di risoluzione del rapporto di lavoro, quando esso sia dovuto alla attività e alle idee del dipendente espresse dentro o al di fuori dell'ambiente di lavoro.

6.4.1 Caratteri generali

Il datore può motivare esplicitamente il licenziamento con una di queste cause o adottare altre giustificazioni più legittime. Nella giurisprudenza del lavoro, sono numerosi i casi di licenziamenti discriminatori mascherarti con motivi economici.

Il divieto di discriminazione non è formalmente previsto dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori, ma è un diritto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana e tutelato dal codice civile italiano.

6.4.2 Disciplina normativa

È disciplinato, nell'ambito del licenziamento individuale, dall'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604[1] e dall'art. 3 della legge 11 maggio 1990, n.108.[2]

Secondo l'art. 15 dello *Statuto dei Lavoratori* è nullo qualsiasi atto o patto diretto a *"licenziare un lavoratore [...] a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero"*, nonché la nullità dei licenziamenti attuati *"a fini discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso"*.

6.4.3 Nullità

La legge prevede la nullità del licenziamento qualunque sia la motivazione adottata[3] e la dimensione dell'azienda, e vale anche per i dirigenti. Al lavoratore si applica la tutela reale, per cui l'interessato può scegliere fra il risarcimento del danno o la reintegra nel posto di lavoro. Nelle aziende che hanno meno di 15 dipendenti, il licenziamento discriminatorio rappresenta l'unico caso in cui il datore di lavoro è comunque obbligato alla reintegra del dipendente.

Viceversa, le categorie di lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali è ipotizzabile una forma di licenziamento discriminatorio, sono quelli che beneficiano di una stabilità del posto di lavoro, nelle aziende che hanno meno di 15 dipendenti. Se il licenziamento non fosse nullo, in modo indipendente dalla causa adottata, il datore potrebbe reintegrare il dipendente e, a distanza di tempo, licenziarlo legittimamente con un motivo non riconducibile a fenomeni discriminatori.

6.4.4 Note

[1] Testo dell'art. 4, legge n. 604 del 1966: *"Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata"*

[2] Testo dell'art. 3, legge n. 108 del 1990: *"Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta,* quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, *le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti"*

[3] Il D. Lgs. n. 216 del 2003, art. 4 comma 1 modicia l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori aggiungendo ai fattori di discriminazione handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali

6.4.5 Voci correlate

- Art. 18 dello statuto dei lavoratori
- Licenziamento (diritto del lavoro italiano)
- Statuto dei Lavoratori

Capitolo 7

Le tutele

7.1 Cassa integrazione guadagni

La **cassa integrazione guadagni** (CIG) è un istituto previsto dalla legge italiana consistente in una prestazione economica, erogata dall'INPS o dall'INPGI, in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorino a orario ridotto. È distinta tra *ordinaria* (con risorse della stessa INPS o dello stesso INPGI) e *straordinaria* (CIGS, con risorse del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

La *ratio legis* è quella di venire incontro alle aziende che si trovino in momentanea difficoltà, sgravandole in parte dei costi della manodopera temporaneamente non utilizzata.

Si calcola che nei primi 11 mesi del 2012 le ore di cassa integrazione sono state 1 004 milioni.[1]

7.1.1 Disciplina normativa

L'istituto è stato introdotto nell'ordinamento per la prima volta con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, che conteneva disposizioni sulle integrazioni salariali, poi ratificato con modificazioni dalla legge 21 maggio 1951, n. 498.
La legge 23 luglio 1991 n. 223 ha poi modificato alcuni parametri restringendo i tempi di concessione della CIG, al fine di reprimere eventuali abusi.

L'art. 1 della legge 20 maggio 1975, n. 164, aggiorna i presupposti applicativi della CIG alla precaria situazione socio-economica degli anni settanta, prevedendo *interventi di integrazione salariale* in favore degli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto, e precisamente:

- integrazione salariale *ordinaria* per contrazione o sospensione dell'attività produttiva, per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato.

- integrazione salariale *straordinaria* per crisi economiche settoriali o locali, per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali.

La CIG si può applicare “a zero ore” (in caso di sospensione *totale* dal lavoro) o a sospensione *parziale*. Può altresì essere di procedura ordinaria o straordinaria, rispettivamente attivabili a fronte di determinate causali.

7.1.2 Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

La CIG *ordinaria* è attivabile a fronte di eventi transitori non imputabili all’imprenditore o agli operai, come una crisi temporanea di mercato.

La durata massima della CIGO è di 3 mesi continuativi eccezionalmente prorogati trimestralmente (di tre mesi in tre mesi) fino al massimo complessivo di un anno (52 settimane); nel biennio mobile è di 13 settimane consecutive prorogabili.

Trattamento

A carico dell'INPS, è corrisposto entro i limiti di un massimale mensile stabilito di anno in anno.

Per il 2014:

1) Il massimale delle retribuzioni fino a euro 2.098,04, è di euro 969,77 (euro 913,14 al netto del 5,84%) per la generalità dei settori, ed euro 1.163,72 (euro 1.095,76 al netto del 5,84%) per il settore edile;

2) Invece per le retribuzioni oltre euro 2.098,04, è di euro 1.165,58 (euro 1.097,51 al netto del 5,84%) per la generalità dei settori, ed euro 1.398,70 (euro 1.317,02 al netto del 5,84%) per il settore edile.

7.1.3 Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

Quella *straordinaria* invece può essere disposta nei casi di:

- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale
- casi di crisi aziendale di particolare rilevanza settoriale o territoriale

- impresa assoggettata a procedura concorsuale di fallimento, liquidazione coatta, etc.

Viene finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Possono avere accesso alla CIG straordinaria soltanto le imprese che abbiano occupato più di 15 lavoratori nel semestre precedente la richiesta. Quando l'impresa ricorre a questa procedura deve farne preventiva comunicazione alle rappresentanze sindacali, cui può fare seguito un esame congiunto e la creazione di un programma per fronteggiare le conseguenze sul piano sindacale.

Beneficiari

Data la sua funzione di ammortizzatore sociale volto a coprire le eccedenze di personale che si pensa possano rioccupare alla fine della CIGS il loro posto di lavoro, è stata effettuata una notevole estensione normativa riguardo alle imprese che possono avvalersi di tale trattamento.

Sul lato dei lavoratori invece possono beneficiarne operai, impiegati (anche con contratto a tempo determinato) e quadri intermedi. Restano esclusi apprendisti e collaboratori prestanti lavoro occasionale o accessorio.

Durata

Mentre prima del 1991 la CIGS veniva concessa a suon di proroghe dalla Pubblica Amministrazione, creando notevoli abusi e irregolarità, dopo la riforma sono stati inseriti limiti fissi prorogabili solo in via eccezionale. In particolare: nel caso di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale il limite massimo è di due anni consecutivi, prorogabili due volte per un anno ciascuna. In caso di crisi, il limite massimo è di un anno consecutivo, prorogabile di un ulteriore anno. Nel caso di imprese fallite ammesse al concordato preventivo, il limite massimo è di un anno, prorogabile di 6 mesi.
In deroga ai normali limiti di durata, nel caso di imprese con eccedenza di personale, il ministero del Lavoro può concedere una proroga di 12 mesi, a condizione che l'impresa sia giunta a un accordo collettivo, stabilendo un programma di fronteggiamento di tale eccedenza. La durata dell'integrazione straordinaria non può superare i 36 mesi nell'arco di un quinquennio, compresi eventuali periodi di CIG ordinaria. In casi eccezionali, previsti dal CIPE anche tale limite può essere superato.

Procedura

La procedura è simile per molti aspetti alla concessione della CIGO. Il datore di lavoro provvede, una volta deciso di richiedere la CIGS, alla consultazione sindacale, requisito determinante per la concessione della CIGS.
Successivamente, inoltra la domanda di esame congiunto della situazione aziendale al Ministero del Lavoro contenente (ovvero alla Regione qualora l'intervento sia richiesto per Unità Produttive collocate in una sola regione):

- la dichiarazione di aver impiegato almeno 15 dipendenti nell'ultimo semestre
- la dichiarazione di aver provveduto alla consultazione aziendale
- il programma da attuare (comprendente fra l'altro durata e numero dei lavoratori da sospendere)
- i termini

La scelta dei lavoratori, questione molto delicata a livello sociale, viene stabilita in sede di consultazione sindacale dal datore di lavoro, che potrà adottare il sistema che più ritiene opportuno purché sia oggettivamente non contrario allo Statuto dei Lavoratori e funzionale all'impresa: il sistema più utilizzato è quello della *rotazione* a tempo. In particolare, prima del 1991, se il datore di lavoro sceglieva arbitrariamente i lavoratori per qualità personali (razza, sesso ecc.) non inerenti alla loro occupazione professionale o agiva contrariamente agli accordi sindacali senza un motivo oggettivo, era tenuto al solo risarcimento; attualmente invece se manca un accordo senza un motivo valido o viene infranto, il giudice di merito può adottare in via giudiziale il sistema a rotazione.

Trattamento

Il datore paga come nella cassa integrazione il trattamento anticipando la spesa che verrà rimborsata: se oggettivamente la spesa è impossibile per mancanza di liquidità, provvede direttamente la finanza pubblica.

I lavoratori percepiscono quanto spetta loro per contratto per le ore prestate e l'80% dell'ammontare globale per le ore che avrebbero dovuto prestare; in rapporto alla fascia retributiva di appartenenza vengono riconosciute spettanti cifre lorde pari a due fasce retributive; vengono integrate nelle festività o la malattia, mentre viene computata la maternità.

Viene detratta dall'integrazione salariale ogni attività lavorativa di ripiego svolta nel frattempo dal lavoratore, il quale deve darne comunicazione alla sede provinciale dell'INPS. La mancata comunicazione fa venir meno l'integrazione. I lavoratori cassaintegrati decadono inoltre dal beneficio se:

- non partecipano a corsi di riqualificazione professionale o di aggiornamento
- non accettano offerte di lavoro migliori o simili a quella precedente

- rifiutano di svolgere attività lavorative di pubblica utilità offerte dallo Stato (in particolare, queste attività sono ammortizzatori sociali concessi dallo Stato, con un orario non minore di 20 ore settimanali e non maggiore di 8 giornaliere. Queste attività sono pagate per i giorni festivi e di malattia, ma non per assenze anche giustificate. Non si instaura alcun rapporto di lavoro tra lo Stato ed i lavoratori e non può durare più di sei mesi).

La cassa integrazione ordinaria è pagata da ogni impresa con un contributo ordinario sul monte retribuzioni lordo e con un contributo addizionale sulle integrazioni salariali anticipate. Il contributo ordinario è pari al 2,20% o all'1,9% del monte retribuzioni lordo rispettivamente per le imprese con più di 50 dipendenti o fino a 50. Quello addizionale è rispettivamente pari all'8% o al 4% delle integrazioni salariali da corrispondere.

L'intervento straordinario è finanziato dai datori di lavoro e dai lavoratori con un contributo rispettivamente pari allo 0,6% e allo 0,3% della retribuzione lorda. Anche nella CIGS vi è inoltre un onere a carico dell'impresa pari al 4,5% o al 3% delle integrazioni salariali anticipare rispettivamente per quelle con più di 50 o fino a 50 dipendenti. L'ammontare del contributo addizionale è raddoppiato nel caso di mancata ottemperanza del decreto ministeriale. È comunque raddoppiato del 50% se il trattamento si protrae oltre 24 mesi.

7.1.4 Note

[1] I dati diffusi dalla CGIL per il 2012

7.1.5 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- INPS
- INPGI
- Lavoro
- Licenziamento
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Rapporto di lavoro
- Sindacato
- Statuto dei lavoratori
- Indennità di maternità

7.1.6 Collegamenti esterni

- Contributo di solidarietà all'Inps: prelievo forzoso dalle buste paga, in La legge per tutti. URL consultato il 28/09/2014.
- Normativa CIGS
- Elenco corsi per Cassaintegrati
- Cassa Integrazione
- Cassa integrazione guadagni, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

7.1.7 Altri progetti

- W **Wikizionario** contiene il lemma di dizionario «**cassa integrazione guadagni**»

7.2 Conciliazione monocratica

La **conciliazione monocratica** è un istituto previsto dalla legge italiana, che consiste nella possibilità di transigere in sede amministrativa su questioni di natura retributiva e contributiva inerenti al rapporto di lavoro. La competenza per l'esperimento è dell'ispettore del lavoro.

7.2.1 Disciplina normativa

La conciliazione in tema di lavoro era genericamente disciplinato dalla legge 604 del 15 luglio 1966 e dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

L'istituto è stato poi specificamente disciplinato dal d.lgs 23 aprile 2004, n. 124[1] emanato sulla base dell'art. 8 della legge 23 ottobre 2004, n. 30 attuativo della delega al governo alla disciplina dei servizi ispettivi del lavoro.

7.2.2 Caratteristiche

Tramite questo istituto - che mette a disposizione del lavoratore uno strumento di risoluzione delle controversie alternativo alla processo del lavoro - è possibile fare una denuncia - tecnicamente *richiesta d'intervento* - ad un ispettore di turno presso la Direzione provinciale del lavoro o la Direzione territoriale del lavoro a seconda delle competenze, al quale segue una ispezione da parte dell'ispettore di turno presso il luogo di lavoro.

La richiesta viene verificata dall'ufficio, e se vi appaiono elementi per una possibile conciliazione delle parti, viene avviato il procedimento, con la convocazione del datore di lavoro entro un termine prefissato.

7.2.3 Ambito di applicazione

Essa può riguardare non solo problematiche di carattere previdenziale, come in precedenza, ma anche qualsiasi questione relativa alla retribuzione. L'Ufficio non ha l'obbligo di effettuare la conciliazione monocratica, ma ne deve valutare l'opportunità. Infatti, non è possibile porre in essere la conciliazione monocratica qualora si ravvisino gli estremi di un reato o si tratti di diritti non disponibili (ad es. sull'indennità di maternità, qualora si tratti di lavoro di minori o extracomunitari non in regola, ecc.).

Se il datore di lavoro e il lavoratore si accordano, a norma dell'art. 11, comma 4, del D. Lgs. n. 124/2004, "*i versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi ... [sono] riferiti alle somme concordate in sede conciliativa...*". Inoltre, se una delle parti non si presenta, o in fase di incontro - anche più riunioni - non si perviene ad un accordo, così come prevede il comma 5 del predetto articolo "*...la Direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.*".

L'accertamento ispettivo non ha limiti, e pertanto non avrà luogo solo sulle questioni sollevate dal lavoratore, bensì su tutta l'attività del datore di lavoro, con l'ovvio limite della prescrizione quinquennale *ex* art. 15 della legge 24 novembre 1981 n. 689. In caso di mancato accordo, se in sede di ispezione si riscontra la fondatezza della denuncia del lavoratore, viene emessa una diffida accertativa con cui si obbliga il datore di lavoro a pagare comunque il dovuto.

7.2.4 Note

[1] Art. 11 d.lgs 23 aprile 2004

7.2.5 Voci correlate

- Conciliazione (diritto)
- Direzione territoriale del lavoro
- Direzione provinciale del lavoro
- Ispettore del lavoro
- Legge Biagi
- Mediazione civile

7.3 Giudice del lavoro

Il **giudice del lavoro**, nell'ordinamento processuale italiano si configura come una sezione specializzata della magistratura italiana ordinaria, istituita presso un tribunale ordinario, con competenza a giudicare in particolari materie attinenti al lavoro.

7.3.1 Rito ed organi giudicanti

Innanzi al giudice del lavoro e della previdenza si applicano le disposizioni del titolo IV libro II del codice di procedura civile, introdotte con la legge n. 533/1973, note come *processo del lavoro*.

Fino al 2 giugno 1999 le controversie di lavoro e previdenza erano di competenza in primo grado del Pretore in funzione di giudice del lavoro, ed in secondo grado del Tribunale in composizione collegiale in funzione di giudice del lavoro. Dopo tale data, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 51/1998 che ha soppresso l'ufficio del Pretore, la competenza sulle controversie in oggetto è passata in via esclusiva al Tribunale in composizione monocratica (cd. *giudice unico*) in funzione di giudice del lavoro, in primo grado, ed alla Corte d'appello in funzione di giudice del lavoro, in secondo grado.

7.3.2 Competenza

Nello specifico, il giudice del lavoro ha competenza in ordine alle:

- *Controversie individuali di lavoro* (art. 409 c.p.c.), ossia relative a:
  - rapporti di lavoro subordinato privato;
  - rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
  - rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale (cd. *parasubordinazione*);
  - rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici esclusivamente o prevalentemente economici;
  - rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, se non devoluti dalla legge ad altro giudice;
- *Controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie* (art. 442 c.p.c.), ossia relative a tutte le prestazioni previdenziali (pensioni di lavoratori privati, indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ecc.) o assistenziali (assegni di invalidità, rimborsi sanitari ecc.);
- *Controversie in materia di repressione di condotta antisindacale* (art. 28, legge n. 300/1970), ossia quelle promosse dalle organizzazioni sindacali contro i datori di lavoro e le Amministrazioni pubbliche che ne ostacolino o limitino in qualsiasi modo l'attività.

7.3.3 Voci correlate

- Competenza (diritto)
- Diritto del lavoro
- Processo del lavoro
- Previdenza sociale

7.4 Indennità di mobilità

Con **indennità di mobilità** si indica una prestazione di disoccupazione che viene riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto il posto di lavoro, a seguito di licenziamento, e che risultino iscritti nelle liste di mobilità.

7.4.1 Disciplina generale

La norma fondamentale di disciplina è la legge 23 luglio 1991 n. 223. Data la particolarità della prestazione, la legge menzionata prevede disposizioni particolari per ciò che concerne i requisiti soggettivi ed oggettivi che i lavoratori debbono far valere per accedere a tale prestazione e una procedura particolare che l'azienda deve eseguire prima di procedere ai licenziamenti di tutti o parte dei propri dipendenti.

Essa sancisce il diritto di prelazione (della durata di 6 mesi) all'assunzione dei lavoratori in mobilità da parte dello stesso datore di lavoro che, superato il periodo di crisi, si ritrovi nella necessità di assumere nuovi lavoratori; vale a dire che l'azienda deve dare la precedenza ai propri ex dipendenti ancora iscritti alle liste di mobilità e che nel frattempo non abbiano trovato altro lavoro.

Per tutto ciò che non è disciplinato dalla legge numero 223/1991, l'articolo 7, comma 12, rinvia alla normativa generale dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.

È una prestazione che ha una durata più lunga delle altre prestazioni di disoccupazione, come per esempio la cassa integrazione, e che, prevedendo alcuni benefici particolari in favore delle aziende che intendano assumere dalle liste di mobilità i lavoratori iscritti, quali libertà di assunzione a tempo determinato, sgravi contributivi e finanziamenti alle imprese, facilita la ricollocazione dei lavoratori da un'azienda a un'altra.

Contestualmente all'invio delle lettere di licenziamento, il datore di lavoro, deve comunicare ai sindacati e all'*Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione* (UPLMO), la lista con relativi dati anagrafici dei lavoratori licenziati e il resoconto dei criteri di scelta applicati per aver licenziato quel lavoratore piuttosto che l'altro.

La mobilità è pari:

- per i primi 12 mesi: 100% del trattamento di cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile.
- per i periodi successivi: 80% del predetto importo.

In ogni caso l'indennità di mobilità non può superare un importo massimo mensile determinato di anno in anno, importo che dal 1º gennaio 2009, in relazione ai soli licenziamenti successivi al 31 dicembre 2008, è di € 886,31 lordi mensili (netto € 834,55), elevato a € 1 065,26 lordi mensili (netto € 1 003,05) per i lavoratori che possano far valere una retribuzione lorda mensile superiore a € 1 917,48. L'indennità è pagata ogni mese dall'INPS direttamente al lavoratore ed è sospesa quando l'interessato è assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale. Gli anni di mobilità sono considerati come coperti dalla contribuzione figurativa e vengono quindi considerati utili per l'accesso alle prestazioni pensionistiche.

Il trattamento si interrompe quando l'interessato:

1. viene cancellato dalle liste di mobilità;
2. viene assunto con contratto a tempo indeterminato;
3. raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia, o diventa titolare di pensione di anzianità o anticipata, ovvero di pensione di inabilità o di assegno di invalidità senza aver optato per l'indennità di mobilità.

L'indennità compete a tutti i dipendenti licenziati da imprese industriali che occupino più di quindici dipendenti, oppure da imprese commerciali che occupino più di cinquanta dipendenti.

7.4.2 Procedura di mobilità

Attivazione della procedura

La legge n. 223/1991 ha introdotto, quindi, una nuova prestazione di disoccupazione, chiamata "indennità di mobilità", prestazione che spetta soltanto ai lavoratori licenziati da aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale e appartenenti a particolari settori dell'attività produttiva. L'azienda che non è in grado di garantire l'occupazione di tutti i lavoratori può iniziare la procedura di mobilità, stabilita dall'articolo 4 della legge n. 223/1991, individuando il numero delle eccedenze e dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, nonché alle rispettive associazioni di categorie e agli Uffici del lavoro, per un esame della situazione. Esaurita la procedura, l'azienda può procedere al licenziamento dei lavoratori ritenuti eccedenti e gli Uffici del lavoro che procedono all'iscrizione degli stessi nelle liste di mobilità.

Assenza di attivazione della procedura

L'articolo 4, comma 1, della legge 19 luglio 1993 n. 236, che, fino al 31 dicembre 1994 (data da ultimo prorogata al 31 dicembre 2002), nella lista di mobilità di cui all'articolo 6, comma 1, della legge n. 223/1991, possono essere iscritti i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, da imprese, comprese quelle artigiane, o da cooperative di produzione e lavoro, che occupino anche meno di 15 dipendenti. Tale iscrizione non dà titolo all'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge n. 223/1991.

In caso di mancata attivazione della procedura di mobilità da parte di una delle aziende, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale, che facciano valere il requisito numerico stabilito per ogni settore, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato, con circolare n. 186 del 10 novembre 2000 in base a quanto affermato su tale materia dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 6 del 18-21 gennaio 1999, che:

.

7.4.3 Aziende destinatarie della mobilità

Attualmente possono beneficiare di tale indennità i lavoratori licenziati da aziende dei seguenti settori:

- **Industria**: con più di 15 dipendenti nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità (articolo 1, comma 1, della legge n. 223/1991);

- **Commercio**: a seconda del numero di dipendenti:

- con più di 200 dipendenti nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità (articolo 12, comma 3, della legge n. 223/1991); - con più di 50 dipendenti e fino a 200 nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità (articolo 7, comma 7, della legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni ed integrazioni), l'indennità è stata riconosciuta dal 1º gennaio 1993 al 31 dicembre 2002;

- **Agenzie di viaggi e turismo**, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti

- **Istituti di vigilanza**:, con più di 15 dipendenti, nel semestre precedente l'avvio della procedura di mobilità (articolo 7, comma 7, della legge 19 luglio 1993, n. 236, e successive modificazioni ed integrazioni), l'indennità è stata riconosciuta dal 1º gennaio 1993 al 31 dicembre 2002;

- **Aziende costituite per l'espletamento di attività logistica**, che occupino più di 200 dipendenti, o che occupino più di 50 dipendenti fino a 200, l'indennità segue le disposizioni valide per il commercio (circ. n. 71 del 28 marzo 2000, punto B);

- **Aziende artigiane dell'indotto**: nel caso in cui anche l'azienda "committente" sia stata costretta a fare ricorso alla mobilità;

- **Cooperative di lavoro** che svolgano le attività comprese nei settori produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina relativa all'indennità di mobilità, soggette agli obblighi della correlativa contribuzione, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n. 196 (circ. n. 175 del 31 luglio 1997 e circ. n. 148 del 7 luglio 1998).

Tali aziende, pertanto, hanno facoltà di avviare la procedura di mobilità, al termine della quale procedono al licenziamento dei lavoratori, entro cento venti giorni, salvo diversa indicazione contenuta nell'accordo sindacale, come stabilito dall'articolo 8, comma 4, della legge n. 236/1993.

7.4.4 Soggetti beneficiari

Possono beneficiare dell'indennità di mobilità i seguenti lavoratori:

- operai, impiegati e quadri (articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991), collocati in mobilità dalle aziende di cui al punto 3; sono esclusi gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori occupati in attività stagionali, anche di fatto, o saltuarie, e quelli assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;

- lavoratori dipendenti da imprese cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici in quanto anche nei loro confronti si applicano, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 giugno 1984, n. 240, limitatamente alla cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, le disposizioni del settore dell'industria;

- soci lavoratori delle cooperative di lavoro, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, della legge 24 giugno 1997, n.196, che svolgono le attività comprese nei settori produttivi rientranti nel campo di applicazione della disciplina relativa all'indennità di mobilità stessa e soggette agli obblighi della correlativa contribuzione (circ. n. 175 del 31 luglio 1997, e circ. n. 148 del 7 luglio 1998).

- lavoratori a domicilio: In proposito, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con sentenza n. 106/01 del 1º dicembre 200/12 marzo 2001, ha affermato che

(Ved anche circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 142 del 16 luglio 2001, punto 1).

7.4.5 Domanda e decadenza

Per il riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità è necessaria la presentazione, da parte degli interessati, di specifica istanza. Tale obbligo, che era stato sconfessato da una sentenza della Corte di Cassazione, è stato risolto dall'intervento della Corte stessa che, a Sezioni Unite, ha confermato il principio dell'obbligo di presentazione della domanda.

Ogni Sede dell'INPS, anche territorialmente non competente, è tenuta a ricevere le singole domande in quanto in relazione alla data di presentazione delle stesse viene stabilita la decadenza e la decorrenza dell'indennità.

Presentazione della domanda

La legge n. 223/1991 non ha previsto alcuna disposizione per ciò che concerne la richiesta dell'indennità di mobilità; pertanto, facendo ricorso, ai sensi dell'articolo 7, comma 12, della legge n. 223/1991, alla normativa generale e, precisamente, all'articolo 77 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, che dispone che "*per conseguire il diritto all'indennità di disoccupazione il disoccupato deve farne domanda nei modi e nei termini stabiliti dal regolamento*", il lavoratore che intenda beneficiare di tale prestazione deve presentare esplicita domanda, utilizzando il modello semplificato DS 21, che l'emanazione della circolare INPS n. 115 del 31 dicembre 2008 ha sostituito i modelli DS22, DS22 mob e DSO.

La domanda può essere presentata presso i Centri per l'impiego oppure presso le Sedi dell'INPS, territorialmente competenti in relazione alla residenza o al domicilio del lavoratore, e deve essere corredata del modello DS 22, opportunamente predisposto in ogni sua parte, modello di licenziamento che deve rilasciare il datore di lavoro.

In caso di impossibilità o di ritardo nel rilascio del modello DS 21, le Sedi metteranno in atto d'ufficio le attività necessarie al rilascio dello stesso oppure, in caso di impossibilità di ottenere il modello in parola, provvederanno alla ricerca dei dati necessari per la definizione della domanda, utilizzando gli archivi dell'INPS ovvero i documenti alternativi (ad es. dati già utilizzati per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, buste paga, CUD, lettera di fine rapporto di lavoro, ecc.).

La domanda dovrà essere esaminata come richiesta di indennità di mobilità; nel caso in cui non ricorrano tutti i requisiti e le condizioni per il riconoscimento del diritto a tale indennità, la domanda stessa potrà essere presa in esame per la concessione di altra prestazione di disoccupazione, informandone formalmente il lavoratore che dovrà essere messo in condizione di tutelare il suo diritto in sede amministrativa e in sede giudiziaria.

Decadenza

La domanda deve essere presentata entro sessanta giorni dalla data di inizio della disoccupazione indennizzabile, così come stabilito dall'articolo 129 del R.D.L. n. 1827/1935.

Poiché l'articolo 73, secondo comma, del R.D.L. n. 1827/1935 stabilisce che "l'indennità di disoccupazione è corrisposta (e quindi diventa indennizzabile) a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello della cessazione del lavoro", la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 68º giorno dalla data del licenziamento.

Il terzo comma dell'articolo 73, sopracitato, aggiunge inoltre che "qualora all'assicurato sia pagata un'indennità per mancato preavviso, l'indennità per disoccupazione è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla indennità per mancato preavviso ragguagliato a giornate". In tal caso la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 68º giorno dal termine del preavviso.

Il termine perentorio di 68 giorni per presentare la domanda può subire slittamenti in alcuni casi particolari; pertanto le domande non devono essere respinte per decadenza dal diritto per tardiva presentazione nei confronti dei (circ. n. 53159 Obg. Del 23 settembre 1953):

- lavoratori che abbiano intentato vertenze sindacali o giudiziarie, riguardanti il licenziamento, e che abbiano presentato la domanda durante il periodo della vertenza ovvero entro 60 giorni dalla data di definizione della vertenza sindacale o dalla data di notifica della sentenza giudiziaria. Se il disoccupato presenta la domanda nel corso della vertenza si deve procedere, in presenza dei requisiti di legge, alla liquidazione dell'indennità di mobilità, adottando tutte le iniziative necessarie per il recupero della stessa, qualora diventi indebita a seguito della reintegrazione nel posto di lavoro (circ. n. 521 R.C.V. del 19 marzo 1980 e circ. n. 495 A.G.O. del 27 marzo 1986);
- lavoratori licenziati durante un periodo di malattia o lavoratori che si ammalino entro gli otto giorni dalla data del licenziamento, con perdita della capacità lavorativa, e abbiano presentato la domanda entro 60 giorni dalla data di riacquisto della capacità lavorativa. Il certificato di malattia deve essere assoggettato a verifica presso il Reparto Sanitario della Sede;
- lavoratori indennizzati per infortunio dall'INAIL e collocati in mobilità durante tale periodo e che presentino la domanda entro 60 giorni dalla data di riacquisto della capacità lavorativa;
- lavoratori che cominciano a prestare servizio militare di leva entro gli otto giorni dalla data di licenziamento e presentano la domanda entro 60 giorni dal congedo; nel caso in cui il servizio militare comincia

dopo gli otto giorni la domanda deve essere considerata nei termini se presentata entro il 68º giorno dalla data di licenziamento. Se i lavoratori all'atto della chiamata al Servizio Militare stanno già percependo l'indennità di mobilità, l'indennità viene sospesa e gli interessati, al momento del congedo, possono essere ammessi a fruire della parte residua della prestazione di cui godevano prima del servizio (circ. n. 448 Prs. n. 971 G.S. – n. 18045 o. del 30 ottobre 1975, punto XVII).

Se l'ultimo giorno utile per presentare la domanda (il 68°) è festivo, il termine è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo, ai sensi dell'articolo 2963 del codice civile.

Quale data utile per il calcolo dei termini di presentazione della domanda deve essere presa in considerazione:

- quella apposta allo sportello dell'INPS nell'apposito spazio del modello DS 21;
- quella apposta dal Funzionario del Centro per l'Impiego, sempre nell'apposito spazio del modello DS 21;
- quella di spedizione della raccomandata, in caso di spedizione per posta;
- quella di arrivo in sede, nel caso in cui la domanda sia spedita con lettera semplice.

7.4.6 Requisiti

L'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, ha stabilito che hanno diritto all'indennità i lavoratori collocati in mobilità che possano far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine (circ. n. 3 del 2 gennaio 1992).

Lavoro effettivamente prestato

Rientrano nel calcolo del requisito in parola i periodi di lavoro effettivamente prestato, nonché i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, come stabilito dal citato articolo 16.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 423 del 6 settembre 1995, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli articolo 7 e 16 della legge n. 223/1991 in quanto non prevedono che i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in gravidanza e puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del requisito di sei mesi di lavoro effettivamente prestato. Pertanto tali periodi, rientranti nel rapporto di lavoro, devono essere computati nel calcolo del requisito del lavoro effettivo (circ. n.255 del 14 dicembre 1996, punto 2).

Anzianità aziendale

L'anzianità aziendale è pari alla durata del rapporto di lavoro dalla data di assunzione a quella di licenziamento, intercorso con l'azienda che abbia attuato la procedura di mobilità.

Possono essere presi in esame anche più rapporti di lavoro nei seguenti casi:

- trasferimento di azienda: l'articolo 2112 del codice civile, sostituito dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, ha stabilito che "in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano"; in tal caso il requisito dell'anzianità aziendale deve essere cercato nell'intero arco temporale lavorativo prestato dagli interessati presso le due aziende (circ. n. 142 del 16 luglio 2001). Nel caso in cui l'attività lavorativa sia stata svolta presso aziende iscritte in settori produttivi diversi, al fine di stabilire se i lavoratori possano aver titolo all'indennità di mobilità, occorre far riferimento al momento in cui inizia la procedura di mobilità. Ciò in quanto il settore di appartenenza dell'azienda è richiesto non già come elemento della prestazione lavorativa, nel senso che la stessa debba essere necessariamente resa in quel determinato settore per tutto il periodo, ma come situazione giuridica del datore di lavoro al fine di determinare la normativa applicabile in caso di licenziamento. Pertanto, per la ricerca dei requisiti richiesti dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, è sufficiente che i lavoratori siano collocati in mobilità da parte di un'azienda, rientrante nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, iscritta in uno dei settori destinatari della mobilità;

- fusione di due o più società: l'articolo 2501 del codice civile stabilisce che "la fusione di più società può eseguirsi mediante la costituzione di una società nuova, o mediante l'incorporazione in una società di una o più altre" e il successivo articolo 2504, ultimo comma, aggiunge che "la società incorporante o quella che risulta dalla fusione assume i diritti e gli obblighi delle società estinte"; anche in tal caso l'anzianità aziendale dovrà essere cercata nell'arco temporale lavorativo prestato presso entrambe le società;

- apprendistato: anche il periodo di apprendistato può essere utilmente considerato ai fini della ricerca del requisito dell'anzianità aziendale. La prestazione di lavoro quale apprendista, una volta trasformatasi in rapporto di lavoro ordinario, è cumulabile con quest'ultimo ed è utile per la ricerca del requisito dell'anzianità aziendale;

- contratto a tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato: la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, con continuazione delle prestazioni del lavoratore, comporta che il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore;

- reintegrazione nel posto di lavoro: in tal caso l'anzianità aziendale è quella totale;

- successione di appalti: nel caso in cui i lavoratori continuano a prestare la stessa attività per il medesimo appaltante e transitano da un'azienda all'altra senza soluzione di continuità nei cambi di gestione per successione di appalti, l'anzianità aziendale può essere ricercata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese appaltatrici. (circ. n. 148 del 7 luglio 1998, punto 3).

Inoltre, il distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, durante il rapporto di lavoro o fino alla data del licenziamento, deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito dell'anzianità aziendale e periodo neutro per la ricerca del requisito dei sei mesi di lavoro effettivamente prestato.

7.4.7 Decorrenza

L'indennità di mobilità è corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data del licenziamento, ai sensi dell'articolo 73, comma 2, del R.D.L. n. 1827/1935, nel caso in cui la domanda sia presentata entro sette giorni dall'inizio della disoccupazione; nel caso in cui la domanda sia presentata oltre i sette giorni, l'indennità deve essere corrisposta a decorrere dal quinto giorno dopo quella della presentazione stessa, ai sensi dell'articolo 77, comma 2, del R.D.L. n. 1827/1935. Qualora all'assicurato sia pagata l'indennità per mancato preavviso, l'indennità di mobilità è concessa dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente all'indennità per mancato preavviso ragguagliato a giornate, ai sensi dell'articolo 73, comma 2, del R.D.L. n. 1827/1935. Ove la domanda sia presentata oltre i sette giorni successivi alla disoccupazione iniziata dopo la scadenza dell'indennità di preavviso, l'indennità di mobilità decorre dal quinto giorno dopo quella di presentazione.

7.4.8 Durata

Mobilità ordinaria

La durata dell'indennità di mobilità è determinata in base all'età fatta valere dai lavoratori all'atto del licenziamento e all'ubicazione dell'unità produttiva di appartenenza, e, secondo quanto stabilito dall'articolo 7, comma 1, della legge n. 223/1991, spetta per un periodo di 12 mesi, elevato a 24 mesi per coloro che hanno da 40 a 50 anni, e a 36 mesi per coloro che hanno più di 50 anni.

L'indennità spetta, ai sensi di quanto disposto dal successivo comma 2 dell'articolo 7, per 24 mesi, per 36 mesi e per 48 mesi, in relazione all'età dei lavoratori che siano licenziati da aziende ubicate nelle aree del mezzogiorno d'Italia, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

L'articolo 7, comma 3, della legge n. 223/1991 dispone che l'indennità di mobilità non può essere corrisposta successivamente alla data di compimento dell'età pensionabile ovvero, se a questa data non è maturato il diritto alla pensione di vecchiaia fino alla data di maturazione di tale diritto. Il comma 4 dell'articolo 7, citato, dispone inoltre che "l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4".

Mobilità lunga

L'indennità di mobilità, nei casi espressamente previsti dall'articolo 7, commi 6 e 7, della legge n. 223/1991, e successive modificazioni e integrazioni, può avere una durata superiore a quella stabilita dai commi 1 e 2 dello stesso articolo, in quanto la stessa deve accompagnare il lavoratore fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento.

Anche per la mobilità lunga resta fermo il principio stabilito dall'articolo 7, comma 3, della legge n. 223/1991, in base al quale l'indennità di mobilità non può essere corrisposta successivamente alla data di compimento dell'età pensionabile, età che per tutti i tipi di mobilità lunga resta fissa a 55 anni per le donne e a 60 per gli uomini.

Articolo 7, commi 6 e 7, della legge n. 223/1991 Tale norma - che prevede la mobilità lunga per il pensionamento di vecchiaia (comma 6), in favore dei lavoratori che, alla data del licenziamento abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia (50 anni per le donne e 55 per gli uomini) e possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento; e per il pensionamento di anzianità (comma 7), in favore di coloro che, sempre alla data del licenziamento, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia (45 per le donne e 50 per gli uomini) e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventotto anni - si applica in favore dei lavoratori che facciano valere le seguenti condizioni:

- collocamento in mobilità nel periodo 1.8.1991/31.12.1994 da parte di aziende operanti nelle aree del Mezzogiorno, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle in cui sia stata accertata la sussistenza di un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale;
- collocamento in mobilità nel periodo 11.3.1993/31.12.1994 da aziende appartenenti ai settori della chimica, della siderurgia, dell'industria della difesa e dell'industria miniero-metallurgica non ferrosa, nonché da aziende operanti nelle aree di declino industriale;
- collocamento in mobilità nel periodo 20.1.1994/31.12.1994 da imprese appartenenti ai settori dell'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature.

L'articolo 7, comma 7, dispone inoltre che in favore dei lavoratori della GEPI e dell'INSAR, l'indennità di mobilità può essere prolungata fino alla data di maturazione del diritto alla pensione di anzianità in presenza di particolari requisiti di età e di contribuzione; in tal caso si prescinde dal requisito dell'anzianità contributiva e l'indennità di mobilità può essere corrisposta per un periodo massimo di dieci anni (messaggio n. 108 del 3 agosto 1996). Per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione della legge 3 gennaio 1960, n. 5, licenziati da aziende esercenti miniere, cave e torbiere, si fa presente che il requisito minimo per l'accesso ai benefici della mobilità lunga per pensione di anzianità, di cui all'articolo 7, comma 7, è di 23 anni, anziché di 28, e che l'indennità di mobilità, spettante fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità, terminerà alla fine del mese di conseguimento del requisito di 30 anni di contribuzione, sempre che gli stessi siano stati addetti per almeno 15 anni a lavori in sotterraneo (circ. n. 16 del 23 gennaio 1997, punto 3; circ. n. 185 dell'11 agosto 1998; circ. n. 168 del 12 agosto 1999).

Articolo 4, commi 26 e 27, della legge 28 novembre 1996, n. 608 Tale norma ha disposto la possibilità di collocare in mobilità lunga per pensionamento di vecchiaia e di anzianità, nel periodo 1º gennaio 1995/30 giugno 1997, un numero massimo di 10.000 unità da parte di aziende che attuino programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione ovvero risanamento aziendale, nonché piani di gestione delle eccedenze che presentano rilevanti conseguenze sul piano occupazionale (circ. n. 231 del 12 agosto 1995; circ. n. 96 del 4 maggio 1996; circ. n. 16 del 23 gennaio 1997, punto 3).

Le aziende hanno individuato e trasmesso tramite il Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori destinatari della mobilità lunga in parola, nominativi che sono stati già portati a conoscenza delle Sedi dalla Direzione Generale dell'INPS.

Per tali lavoratori gli oneri conseguenti al permanere in mobilità oltre i limiti previsti dall'articolo 7, commi 1, 2 e 4, della legge n. 223/1991 (mobilità ordinaria), sono posti a carico dell'azienda, compreso quello relativo alla contribuzione figurativa.

In favore dei lavoratori collocati in mobilità lunga per pensionamento di anzianità, ai sensi dell'articolo 7, comma 7, della legge n. 223/1991, trovano applicazione le disposizioni e la disciplina sulla pensione di anzianità in vigore alla data del 1º settembre 1992.

Articolo 3 della legge 18 luglio 1997, n. 229 Tale norma ha esteso il beneficio della mobilità lunga per pensionamento di anzianità, di cui all'articolo 7, comma 7, della legge n. 223/1991, e non di quella per pensione di vecchiaia, in favore di 3.500 lavoratori collocati in mobilità, entro la data del 31.12.1998, da aziende aventi unità produttive in tutto il territorio nazionale e, entro la data del 31.12.1999, da aziende interessate ai contratti d'area, di cui all'articolo 2, comma 203, lett. F), della legge 23 dicembre 1990, n. 662 (circ. n. 185 dell'11 agosto 1998).

Possono beneficiare soltanto della mobilità lunga per pensione di anzianità, e non anche di quella per pensione di vecchiaia, i lavoratori che all'atto del licenziamento abbiano un'età non inferiore a 45 se donne ed a 50 se uomini e che facciano valere una contribuzione utile ai fini della pensione di anzianità non inferiore a 28 anni nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

Gli interessati potranno essere collocati in pensione, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 229/1997, al raggiungimento dei requisiti individuali per il pensionamento di anzianità previsti dalla disciplina vigente al 21 maggio 1997, data di entrata in vigore del decreto legge n. 129/1997. Gli oneri conseguenti al permanere in mobilità dei lavoratori in parola oltre i limiti previsti dall'articolo 7, commi 1, 2 e 4, della legge n. 223/1991 (mobilità ordinaria), sono posti a carico delle imprese, ivi compreso l'onere relativo alla contribuzione figurativa (circ. n. 185 dell'11 agosto 1998, punto 3).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha stabilito che, ai fini dell'accesso alla mobilità lunga di cui all'articolo 3 della legge n. 229/1997, la ricerca dei requisiti stabiliti dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, deve essere effettuata considerando utili tutti i differenti periodi di lavoro precedentemente prestati dal lavoratore presso società del medesimo gruppo aziendale.

Tale criterio non può trovare applicazione per ciò che concerne la durata dell'indennità di mobilità ordinaria, in quanto la stessa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, della legge n. 223/1991, non può superare l'anzianità aziendale maturata alle dipendenze dell'azienda che ha effettuato la procedura di mobilità di cui all'articolo 4 della stessa

legge. Di conseguenza, l'azienda che attua la procedura di mobilità dovrà accollarsi gli oneri relativi alla permanenza in mobilità dei singoli lavoratori, ivi compresi quelli relativi alla contribuzione figurativa, per i periodi che eccedono la mobilità ordinaria (messaggio n. 32182 del 27 maggio 1999).

Articolo 1-septies della legge 5 giugno 1998, n. 176 Tale norma, e le successive integrazioni, hanno esteso il beneficio della mobilità lunga per pensione di anzianità in favore di 7.000 lavoratori, di cui 200 del settore dell'edilizia, licenziati entro la data del 31.12.2002 (circ. n. 168 del 12 agosto 1999).

Possono beneficiare soltanto della mobilità lunga per pensione di anzianità, e non anche di quella per pensione di vecchiaia, i lavoratori che all'atto del licenziamento abbiano un'età non inferiore a 45 se donne ed a 50 se uomini e che facciano valere una contribuzione utile ai fini della pensione di anzianità non inferiore a 28 anni nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

Gli interessati potranno essere collocati in pensionamento al raggiungimento dei requisiti di accesso e di decorrenza del trattamento pensionistico di anzianità previsti dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, come modificata dalla legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Gli oneri conseguenti al permanere in mobilità dei lavoratori in parola oltre i limiti previsti dall'articolo 7, commi 1, 2 e 4, della legge n. 223/1991, sono posti a carico delle aziende, ivi compreso l'onere relativo alla contribuzione figurativa (circ. n. 185 dell'11 agosto 1998, punto 3).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha stabilito che, anche ai fini dell'accesso alla mobilità lunga di cui all'articolo 1-septies della legge n. 176/1998, la ricerca dei requisiti stabiliti dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, deve essere effettuata considerando utili tutti i differenti periodi di lavoro precedentemente prestati dal lavoratore presso società del medesimo Gruppo aziendale.

Tale criterio non può trovare applicazione per ciò che concerne la durata dell'indennità di mobilità ordinaria, in quanto la stessa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, della legge n. 223/1991, non potrà superare l'anzianità aziendale maturata alle dipendenze dell'azienda che ha effettuato la procedura di mobilità di cui all'articolo 4 della stessa legge. Di conseguenza, l'azienda che attua la procedura di mobilità dovrà accollarsi gli oneri relativi alla permanenza in mobilità dei singoli lavoratori, ivi compresi quelli relativi alla contribuzione figurativa, per i periodi che eccedono la mobilità ordinaria (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 170 del 18 novembre 2002).

Mobilità prorogata

Varie disposizioni di legge nonché decreti interministeriali e ministeriali prevedono la possibilità di prorogare il pagamento dell'indennità di mobilità oltre la durata ordinaria, stabilita ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991.
Tali disposizioni oltre ad individuare i settori produttivi delle aziende dalle quali i lavoratori risultano licenziati, indicano anche il numero dei possibili beneficiari e la spesa complessiva massima che l'INPS può sostenere.
Si riportano di seguito le proroghe disposte per l'anno 2002 (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. n. 149 del 6 settembre 2002).

Settore petrolifero e petrolchimico L'articolo1, comma 1, del decreto legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2002, n. 172, ha disposto la proroga dell'indennità di mobilità in favore di 630 lavoratori, licenziati da aziende, già operanti nelle aree nelle quali siano stati attivati strumenti della programmazione negoziata, appaltatrici di lavori presso unità produttive di imprese del settore petrolifero e petrolchimico presso gli stabilimenti di Gela, Milazzo e Priolo, per 36 mesi e, comunque, non oltre il termine di conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, in riferimento ai quali sono confermati i requisiti previsti dalla disciplina in vigore alla data di entrata in vigore del presente decreto ((circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 6 settembre 2002, punto 1-A).

Il successivo comma 3, dell'articolo 1, dispone che le aziende devono versare, all'atto della procedura, una somma aggiuntiva pari a sei mensilità di indennità di mobilità spettante ai singoli lavoratori, con l'aggiunta della contribuzione figurativa relativa a sei mesi di indennità determinata, applicando l'aliquota del 32,70 per cento, sulla base della retribuzione cui è riferita l'indennità stessa (circ. n. 3 del 2 gennaio 1992, punto A, 7). La durata dell'indennità di mobilità è prorogata “non oltre il conseguimento del trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, in riferimento ai quali sono confermati per tali lavoratori i requisiti previsti dalla disciplina vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 6 settembre 2002, punto1-C.2).

Settore tessile L'articolo 1, comma 2, del decreto legge n. 108/2002, dispone la proroga dell'indennità di mobilità in favore di 120 lavoratori, dipendenti da aziende del settore tessile, operanti nei territori di cui all'Obiettivo 1 del Regolamento (CE), per 48 mesi e, comunque, non oltre il termine di conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, in riferimento ai quali sono confermati i requisiti previsti dalla disciplina in vigore alla data di entrata in vigore del presente

decreto. Il successivo comma 3, dell'articolo 1, dispone che le aziende devono versare, all'atto della procedura, una somma aggiuntiva pari a sei mensilità di indennità di mobilità spettante ai singoli lavoratori, con l'aggiunta della contribuzione figurativa relativa a sei mesi di indennità determinata, applicando l'aliquota del 32,70 per cento, sulla base della retribuzione cui è riferita l'indennità stessa (circ. n. 3 del 2 gennaio 1992, punto A, 7). La durata dell'indennità di mobilità è prorogata “non oltre il conseguimento del trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia, in riferimento ai quali sono confermati per tali lavoratori i requisiti previsti dalla disciplina vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 6 settembre 2002, punto1-C.2).

Settore sanità privata L'articolo 1, comma 5, del decreto legge n. 108/2002, dispone il diritto ad un trattamento pari all'ottanta per cento dell'indennità di mobilità, per la durata di ventiquattro mesi, in favore di 1800 lavoratori, operanti nel settore della sanità privata, al termine del trattamento straordinario di integrazione salariale disposto con decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270. Destinatari del trattamento sono i lavoratori dipendenti dalla società Case di cura riunite di Bari; per i periodi di fruizione del trattamento deve essere accreditata la contribuzione figurativa e, ove spettante, deve essere concesso anche l'assegno per il nucleo familiare (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 6 settembre 2002, punto1-C).

Centrali elettriche del SULCIS Con decreto interministeriale n. 31034 del 10 maggio 2002, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha disposto la proroga dei trattamenti di mobilità e di disoccupazione speciale in favore di 190 lavoratori licenziati da aziende appaltatrici e subappaltatrici impegnate nella costruzione delle centrali elettriche del SULCIS, fino al 31 dicembre 2002.

Società Nuova Cartiera di ARBATAX, ARBATAX 2000 e Calzaturificio ICS Con decreto interministeriale n. 31058 del 24 maggio 2002, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha disposto la proroga dell'indennità di mobilità in favore di 133 lavoratori licenziati dalle società Nuova Cartiera di ARBATAX, ARBATAX 2000 e Calzaturificio ICS, fino al 31 dicembre 2002.

Consorzi agrari Con decreto n. 31009 del 7 maggio 2002, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha disposto la proroga dell'indennità di mobilità in favore dei lavoratori, già dipendenti dei Consorzi Agrari alla data del 1º gennaio 1997, che siano stati successivamente collocati in mobilità e che abbiano beneficiato dell'indennità per il periodo massimo spettante ai sensi dell'articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991, fino al 31 dicembre 2001.

Mobilità cristallizzata

L'articolo 59, comma 7, lettera c), della legge 27 dicembre 1997, n. 449, come modificato dall'articolo 1-ter della legge n. 176/1998, e dall'articolo 45, comma 22, della legge n. 144/1999, dispone che nei confronti dei lavoratori collocati in mobilità con accordi collettivi stipulati entro il 3 novembre 1997, ivi compresi i lavoratori dipendenti da imprese che abbiano presentato domanda ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 229/1997 per il numero dei lavoratori da collocare in mobilità e per i quali l'accordo collettivo di individuazione delle eccedenze intervenga entro il 31 marzo 1998, trovano applicazione i requisiti di accesso alla pensione di anzianità di cui alla tabella B allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335 (circ. n. 168 del 12 agosto 1999, punto 4). Gli elenchi dei nominativi dei lavoratori destinatari di tale norma sono messi a disposizione delle Sedi dalla Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito.

7.4.9 Misura e importo

La misura dell'indennità di mobilità deve essere determinata, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge n. 223/1991, con riferimento al trattamento straordinario di integrazione salariale percepito dal lavoratore, ovvero che sarebbe spettato allo stesso, nel periodo di paga settimanale immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.
Con circolare n. 148 del 13 maggio 1994, è stato precisato che per la determinazione del trattamento straordinario di integrazione salariale sono da prendere in considerazione tutti gli elementi retributivi assoggettati a contribuzione, corrisposti con carattere di continuità e non collegati alla effettiva presenza al lavoro, con esclusione, quindi, delle somme pagate a titolo di straordinario, di indennità di turno, di incentivi relativi al lavoro svolto, ecc.
Alla retribuzione così determinata deve essere aggiunta la quota di tredicesima e, ove prevista dal contratto collettivo, la quota di quattordicesima. L'indennità, per i primi dodici mesi, è pari al cento per cento del trattamento straordinario di integrazione salariale, trattamento che non può superare i massimali stabiliti anno per anno, e all'ottanta per cento dal tredicesimo mese in poi; l'importo spettante per i primi dodici mesi è assoggettato alla trattenuta introdotta dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che per l'anno 2002 è pari al 5, 54 per cento. Gli importi massimi mensili dell'indennità di mobilità, secondo quanto stabilito dalla legge 13 agosto 1980, n. 427, come modificata dall'articolo 1, comma 5, della legge 19 luglio 1994, n. 451, nonché la retribuzione di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il secondo dei suddetti massimali, sono incrementati, con effetto dal 1º gennaio di ciascun anno, nella misura

dell'ottanta per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.
Tali importi, per l'anno 2002, al netto della riduzione di cui alla legge n. 41/1986, sono pari a euro 733,12 e, nel caso in cui la retribuzione di riferimento sia superiore a euro 1.679,07, a euro 881,14 (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 23 del 31 gennaio 2002).
L'articolo 7, comma 3, della legge n. 223/1991, ha stabilito che "l'indennità di mobilità è adeguata, con effetto dal 1º gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento dell'indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti".

Sulla base di tale normativa, però, gli importi dell'indennità di mobilità non possono variare nell'arco temporale di fruizione della stessa in quanto il meccanismo di adeguamento non è più operante a seguito dell'intervenuta abolizione dell'indennità di contingenza.
Tale questione non è stata risolta neppure dall'articolo 1, comma 5, della legge n. 451/1994, norma che ha stabilito la rivalutazione degli importi massimi del trattamento straordinario di integrazione salariale nella misura dell'ottanta per cento dell'aumento dell'indice ISTAT derivante dai prezzi al consumo in quanto tale norma trova applicazione soltanto nei confronti dei lavoratori licenziati nel corso dell'anno di riferimento e serve a determinare l'importo massimo dell'indennità di mobilità spettante agli stessi.
Al riguardo si fa presente che la Corte Costituzionale, che doveva valutare una possibile illegittimità della disposizione in parola, proprio per la parte in cui non prevede l'applicabilità del meccanismo di rivalutazione anche all'indennità di mobilità, con sentenza n. 335 del 12 – 24 luglio 2000, ha dichiarato "non fondata la questione di illegittimità costituzionale".
Pertanto l'adeguamento dell'indennità di mobilità potrà essere effettuato di anno in anno soltanto nel caso in cui venga emanata specifica disposizione legislativa.

7.4.10 Anticipazione

L'articolo 7, comma 5, della legge n. 223/1991, ha disposto che i lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità nella misura stabilita dai commi 1 e 2, con la detrazione del numero delle mensilità già godute (circ. n. 124 del 31 maggio 1993).
Le modalità per la corresponsione dell'indennità di mobilità anticipata sono state stabilite con decreto interministeriale n. 142 del 17 febbraio 1993. Per la richiesta dell'indennità di mobilità in forma anticipata il lavoratore deve presentare apposita domanda alle Sedi dell'INPS, tramite i Centri per l'impiego, domanda che deve essere corredata della documentazione necessaria per attestare l'attività lavorativa autonoma, intrapresa o che si intende intraprendere, ovvero la costituzione di una cooperativa o l'associazione ad una cooperativa già costituita.
I Centri per l'impiego dovranno accertare e attestare l'avvenuta iscrizione dei richiedenti nelle liste di mobilità e l'idoneità della documentazione prodotta, esprimendo specifico parere sulla regolarità della documentazione.
L'anticipazione spetta sia ai lavoratori che intraprendono un'attività autonoma per la quale è richiesta l'iscrizione alla Camera di commercio o agli elenchi dei Coltivatori diretti, e ai loro coadiuvanti, sia a coloro che sono iscritti in appositi albi professionali.
L'anticipazione spetta anche ai soci accomandatari in quanto l'articolo 3213 del codice civile dispone che "nella società in accomandita semplice i soci accomandatari rispondono solidalmente e illimitatamente per le obbligazioni sociali[...]" e il successivo articolo 2318 aggiunge "i soci accomandatari hanno i diritti e gli obblighi dei soci della società in nome collettivo. L'amministrazione della società può essere conferita soltanto ai soci accomandatari". L'anticipazione può essere riconosciuta inoltre anche agli amministratori di società di cui sono soci di capitale.
Qualora per l'attività autonoma intrapresa non è prevista l'iscrizione in appositi Albi professionali e/o elenchi di categoria, possono ottenere l'anticipazione anche i lavoratori che documentino di aver assunto le iniziative necessarie per l'avvio di un'attività con caratteristiche di continuità (apertura partita IVA, acquisizione locali, utenze elettriche e telefoniche, fatture di acquisto di attrezzature necessarie per lo svolgimento dell'attività stessa, ecc.) (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 70 del 30 marzo 1996).
L'anticipazione deve essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori che intendano svolgere un'attività autonoma all'estero in uno degli Stati convenzionati, sempre che gli stessi facciano valere i requisiti e le condizioni stabilite dall'articolo 7, comma 5.

I lavoratori che, nei ventiquattro mesi successivi alla data di erogazione dell'anticipazione, si rioccupino in qualità di lavoratori dipendenti nel settore privato o in quello pubblico devono restituire la somma percepita a tale titolo (circ. n. 124 del 31 maggio 1993).

Poiché il decreto interministeriale n. 142/1993 non ha previsto alcun termine per la presentazione delle domande di anticipazione, il Comitato Amministratore della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali ha deciso che devono essere considerate validamente presentate le domande pervenute entro il termine di 60 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o dell'associazione in cooperativa, applicando così all'anticipazione il termine stabilito dall'articolo 129 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, per la presentazione delle domande di disoccupazione (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 174 del 28 novembre 2002).

L'anticipazione spetta anche ai lavoratori che, alla data in cui sono collocati in mobilità, svolgono già un'attività autonoma. Infatti la Corte Suprema di Cassazione, con sentenza 21 febbraio/15 maggio 2001, n. 6679, ha stabilito che il termine "intraprendere" contenuto nell'articolo 7, com-

ma 5, citato, deve essere inteso non solo nel senso letterale di "iniziare" una nuova attività ma anche nel senso di applicarsi con maggiori energie e per un maggiore tempo che per il passato in tale attività.

Pertanto, l'anticipazione dell'indennità deve essere riconosciuta sia in favore dei lavoratori che, successivamente al collocamento in mobilità, vogliano iniziare per la prima volta un'attività di lavoro autonomo sia in favore di coloro che intendano sviluppare a tempo pieno l'attività autonoma iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente (circ. n. 174 del 28 novembre 2002). Il diritto all'anticipazione dell'indennità di mobilità deve essere riconosciuta anche in favore degli imprenditori, ciò in quanto la Corte Suprema di Cassazione, con sentenza n. 9007, pubblicata il 20 giugno 2002, ha fornito un'interpretazione della nozione di "attività autonoma" - nozione contenuta nell'articolo 7, comma 5, della legge n. 223/1991 - più ampia di quella che qualifica il "lavoro autonomo", comprendendovi anche le ipotesi in cui il lavoratore collocato in mobilità dia inizio ad un'attività imprenditoriale senza concorrervi con lavoro prevalentemente proprio (circ. n. 174 del 28 novembre 2002).

Per il periodo in relazione al quale viene concesso il trattamento anticipato non spettano le prestazioni accessorie e cioè l'assegno per il nucleo familiare e la contribuzione figurativa.

7.4.11 Assegno integrativo

L'articolo 9, comma 5, della legge n. 223/1991, ha stabilito che i lavoratori che, nel corso di percezione dell'indennità di mobilità, accettino l'offerta di un lavoro comportante l'inquadramento in un livello retributivo inferiore a quello corrispondente alle mansioni di provenienza, hanno diritto, per un periodo massimo di dodici mesi, alla corresponsione di un assegno integrativo mensile di importo pari alla differenza tra i corrispondenti livelli retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Poiché tale norma si riferisce al lavoro offerto ai sensi del comma 1, lettera b), dell'articolo 9, l'erogazione dell'assegno integrativo potrà avvenire soltanto nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (circ. n. 105 del 5 maggio 1997).

7.4.12 Sospensione dell'indennità

Rioccupazione a tempo determinato o parziale

L'indennità di mobilità è sospesa, ai sensi dell'articolo 8, commi 6 e 7, della legge n. 223/1991, nel caso in cui i lavoratori, nel corso della percezione dell'indennità di mobilità, accettino l'offerta di un lavoro dipendente a tempo determinato o parziale (a tempo determinato o indeterminato), mantenendo l'iscrizione nelle liste.

Se i lavoratori si dimettono in caso di rioccupazione a tempo determinato o parziale, mantengono l'iscrizione nelle liste di mobilità e possono beneficiare della relativa indennità per tutta la parte residua che era rimasta sospesa all'atto della rioccupazione (circ. n. 255 del 16 dicembre 1996, punto 4). Analoga sospensione è prevista per il periodo di prova relativo a rapporti di lavoro a tempo pieno e indeterminato qualora i lavoratori non superino il periodo di prova stesso, in tal caso gli interessati vengono riscritti al massimo per tre volte nelle liste di mobilità e mantengono il diritto alla parte residua di indennità (circ. n. 3 del 2 gennaio 1992).

Tutte le giornate di lavoro prestato devono essere considerate parentesi neutra ai fini della durata complessiva dell'indennità, nei limiti della durata massima della stessa. Pertanto i lavoratori che abbiano diritto a 12, 24, 36 o 48 mesi di indennità di mobilità, e che svolgano attività a tempo determinata o parziale non superiore a 12, 24, 36 o 48 mesi, hanno diritto a percepire l'indennità per l'intera durata. I lavoratori che si rioccupino devono darne comunicazione alla competente Sede dell'INPS entro 5 giorni dall'avvenuta rioccupazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 38, della legge n. 608/1996 (circ. n. 16 del 23 gennaio 1997, punto 4), in caso contrario vengono cancellati dalle liste di mobilità e perdono il diritto alla residua indennità.

Rioccupazione a tempo indeterminato per un periodo limitato

I lavoratori assunti nel corso della percezione dell'indennità di mobilità, qualora vengano licenziati dall'azienda senza aver maturato i requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991 (un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui sei mesi di lavoro effettivamente prestato o assimilato a tale), sono reiscritti nelle liste di mobilità ed hanno diritto ad usufruire della relativa indennità per un periodo corrispondente alla parte residua non goduta, decurtata del periodo di attività lavorativa prestata (circ. n. 178 del 9 giugno 1994, punto A – 6; articolo 2, comma 6 della legge n. 451/1994).

Infortunio sul lavoro indennizzato dall'INAIL

Nel caso di infortunio indennizzato dall'INAIL, per il riconoscimento del diritto alle prestazioni di disoccupazione, occorre far riferimento all'articolo 17 del R.D.L. 7 dicembre 1924, n. 2270, che stabilisce che "la disoccupazione derivante da infermità o invalidità temporanea non conferisce diritto al sussidio finché dura l'incapacità lavorativa dell'assicurato" e, all'articolo 44, comma 4, dello stesso decreto, che dispone che "in tal caso il sussidio di disoccupazione decorrerà dal giorno di riacquisto della capacità lavorativa dell'assicurato". Sulla base di tale disposizioni, nel caso in cui il periodo di infortunio coincide con quello di mobilità, il pagamento della relativa indennità dovrà essere sospeso per tutto il periodo in cui viene

indennizzato l'infortunio da parte dell'INAIL e ripreso, per la parte residua, alla data di riacquisto della capacità lavorativa.

7.4.13 Cessazione dell'indennità

L'indennità di mobilità cessa quando i lavoratori abbiano beneficiato della prestazione per la durata massima, stabilita ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 223/1991. Inoltre i lavoratori sono cancellati dalle liste di mobilità e perdono il diritto alla relativa indennità, ai sensi dell'articolo 9, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991, quando:

- rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione oppure non lo frequentino regolarmente;
- non accettino un'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- non accettino, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui al punto precedente, di essere impiegati in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge n. 223/1991;
- abbiano comunicato dopo 5 giorni alla competente Sede dell'INPS di svolgere lavoro subordinato a tempo parziale o determinato (circ. n. 16 del 23 gennaio 1997, punto 4);
- siano espatriati in cerca di occupazione. Al riguardo, premesso che il disoccupato decade dal diritto alle prestazioni di disoccupazione quando risulti espatriato per motivi di lavoro, si fa presente che con circolare n.3 del 2 gennaio 1992, punto C-2, è stato precisato che è consentito estendere all'indennità di mobilità il principio del mantenimento del diritto e, quindi, del pagamento della prestazione per un periodo massimo di tre mesi nell'ipotesi che gli interessati si rechino in Stati convenzionati;
- svolgano attività autonoma o attività di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ciò in quanto sia il lavoro autonomo che quello parasubordinato, al di fuori dei due casi specifici disciplinati rispettivamente dall'articolo 7, comma 5 (anticipazione della mobilità) e dall'articolo 9, comma 9 (mobilità lunga per pensione di vecchiaia), della legge n. 223/1991, sono incompatibili con l'indennità di mobilità;
- siano stati assunti con contratto a tempo pieno ed indeterminato.

7.4.14 Incompatibilità – Opzione – Incumulabilità – Cumulabilità

Incompatibilità

L'articolo 5 della legge n. 236/1993, stabilisce che a decorrere dal 15 dicembre 1992 "i trattamenti ordinari e speciali di disoccupazione e l'indennità di mobilità sono incompatibili con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato" (circ. n. 9 del 12 gennaio 1993, parte II).
I lavoratori, pertanto, che abbiano titolo ad uno qualsiasi dei trattamenti pensionistici indicati, perdono il diritto all'indennità di mobilità nonché alle relative prestazioni accessorie e cioè all'assegno per il nucleo familiare e alla contribuzione figurativa.

Opzione

L'articolo 2, comma 5, della legge n. 451/1991, ha modificato il criterio dell'incompatibilità tra l'indennità di mobilità e i trattamenti pensionistici diretti, stabilendo che "all'atto dell'iscrizione nelle liste di mobilità, i lavoratori che fruiscono dell'assegno o della pensione di invalidità devono optare tra tali trattamenti e quello di mobilità".
Nel caso di opzione l'assegno o la pensione di invalidità resta sospeso per tutto il periodo in cui gli interessati beneficiano dell'indennità di mobilità e, in caso di corresponsione anticipata dell'indennità stessa, ai sensi dell'articolo 7, comma 5, della legge n. 223/1991, per il periodo corrispondente all'ammontare dell'anticipazione corrisposta agli interessati (circ. n. 178 del 9 giugno 1994, punto A - 5). Nel caso in cui i lavoratori diventino titolari di assegno di invalidità successivamente alla data di iscrizione nelle liste di mobilità, gli stessi possono esercitare la facoltà di opzione a favore dell'indennità entro 60 giorni dalla data in cui è stato notificato il provvedimento di accoglimento della domanda di assegno di invalidità. Naturalmente se i lavoratori non esercitino tale opzione o l'opzione stessa venga effettuata in ritardo, l'indennità di mobilità corrisposta diventa indebita e deve essere recuperata.
I lavoratori che abbiano esercitato la facoltà di opzione per l'indennità di mobilità, possono rinunciare all'indennità in qualsiasi momento, ripristinando il pagamento dell'assegno di invalidità. La rinuncia, che ha valore dalla data in cui viene effettuata, è definitiva e il lavoratore non può più essere ammesso a percepire la parte residua di mobilità.

Incumulabilità

Mobilità lunga per pensione di vecchiaia L'articolo 9, comma 9, della legge n. 223/1991, stabilisce che i lavoratori destinatari della mobilità lunga per pensione di vecchiaia di cui all'articolo 7, comma 6, della stessa legge, qualora svolgano attività di lavoro subordinato od autonomo possono cumulare l'indennità di mobilità in misura sufficiente a garantire la percezione di un reddito complessivo pari alla retribuzione spettante all'atto del licenziamento.
L'istanza con la quale l'interessato dichiara di volersi avvalere del cumulo previsto dalla disposizione di legge in parola deve essere presentata alla Sede che eroga il trattamento di mobilità e deve essere corredata della necessaria documentazione (buste - paga, iscrizione Camera di commercio o Albi professionale, partita IVA, dichiarazione di reddito presunto, ecc.).
Gli interessati hanno la facoltà di richiedere l'accredito della contribuzione figurativa prevista per l'indennità di mobilità in luogo della contribuzione effettiva relativa alla nuova attività lavorativa (circ. n. 229 del 21 novembre 1996).

Cariche pubbliche elettive o sindacali Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha disposto che in favore dei lavoratori che rivestono cariche pubbliche elettive o sindacali deve essere riconosciuta la possibilità di cumulare l'indennità di mobilità con l'indennità e/o i gettoni percepiti per l'espletamento degli incarichi in questione nei limiti stabiliti dall'articolo 9, comma 9, della legge n. 223/1991, e cioè "nei limiti necessari per garantire la percezione di un reddito complessivo pari alla retribuzione percepita al momento del collocamento in mobilità".

Resta, comunque, fermo il diritto all'accredito della contribuzione figurativa conseguente all'indennità (messaggio n. 16920 del 28 gennaio 1999).

Cumulabilità - Formazione

L'articolo 9, comma 1, della legge n. 223/1991, dispone che "il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade ... dalle indennità" di mobilità, quando rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione autorizzato dalla Regione o se non lo frequenti regolarmente.. Sulla base di quanto disposto da tale articolo, pertanto, durante la partecipazione ad un corso di formazione gli interessati hanno diritto a percepire l'indennità di mobilità, a meno che non siano cancellati dalla lista.

7.4.15 Prestazioni accessorie

Contribuzione figurativa

L'articolo 7, comma 9, della legge n. 223/1991, stabilisce che i periodi di fruizione dell'indennità di mobilità sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto ai trattamenti pensionistici, compreso quello di anzianità e ai fini della misura degli stessi (circ. n. 3 del 2 gennaio 1992, punto A-7).
Per la determinazione della misura dei contributi figurativi si deve far riferimento alla retribuzione comprensiva dei soli elementi integrabili della retribuzione e cioè degli elementi retributivi assoggettati a contribuzione corrisposti con carattere di continuità e non collegati alla effettiva presenza al lavoro, cioè alla retribuzione presa a base per il calcolo dell'indennità di mobilità.
La retribuzione figurativa così determinata resta invariata per l'intero periodo di mobilità; tale retribuzione deve essere rivalutata in sede di calcolo della pensione; per la copertura figurativa della settimana di carenza si rinvia alle istruzioni contenute nel messaggio n. 244 del 26 settembre 2001 e del messaggio n. 38 del 21.6.2002.

Assegno per il nucleo familiare

L'articolo 7, comma 10, della legge n. 223/1991, stabilisce che per i periodi di percezione dell'indennità di mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare. I lavoratori che ritengano di avere i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni, debbono presentare specifica domanda alla Sede dell'INPS competente a definire la domanda di mobilità; tale domanda può essere presentata contestualmente alla presentazione del MOD. DS 21 o anche successivamente.

7.4.16 Pagamento

L'indennità di mobilità viene erogata direttamente dall'INPS con periodicità mensile tramite assegno bancario ovvero con accredito su conto corrente bancario o postale.

Presso alcune Sedi dell'INPS si sta sperimentando la nuova procedura di pagamento delle prestazioni di disoccupazione e dell'indennità di mobilità, da estendere quanto prima a tutte le Sedi dell'INPS, per il tramite della Banca d'Italia, oltre che con bonifico, da accreditare sul conto corrente bancario o postale, anche presso gli sportelli di tutti gli Uffici postali.

7.4.17 Voci correlate

- Inps
- Cassa integrazione guadagni
- Indennità
- Disoccupazione
- Ricorso

7.4.18 Collegamenti esterni

- Indennità di mobilità, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

7.5 Mediazione civile

La **mediazione civile** è un istituto giuridico avente ad oggetto attività di mediazione ed intermediazione in materia di controversie civili tra privati.

È differentemente normato nel mondo, l'Unione europea ha richiesto l'adozione agli stati membri, di dotarsi di apposita normativa ai fini del recepimento delle direttiva dell'Unione Europea 2008/52/CE relativamente alla materia civile e commerciale.[1]

7.5.1 Disciplina normativa italiana

L'Italia ha recepito la direttiva con il d.lgs n. 28 del 4 marzo 2010,[2] per la composizione dei conflitti tra soggetti privati relativi a diritti disponibili.

Il legislatore, nel tentativo di disincentivare atteggiamenti ostili, ha introdotto con il decreto legge 22 giugno 2012 n. 83 (detto "decreto sviluppo") particolari conseguenze sanzionatorie per la parte che non accetta la proposta del mediatore.[3] Con sentenza depositata il 6 dicembre 2012, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'obbligatorietà del tentativo di mediazione per eccesso di delega sancendo di fatto, la natura volontaria del procedimento.

Dopo la sentenza della Consulta n. 272/2012, l'istituto della mediazione civile obbligatoria è stato riproposto con decreto legge 21 giugno 2013 n. 69,[4] detto "decreto del fare", modificato e convertito in legge 9 agosto 2013 n. 98.[5] Nella nuova formulazione, è obbligatorio soltanto esperire il primo incontro preliminare di programmazione della procedura conciliativa, e la partecipazione delle parti allo stesso è obbligatoria, assistita da un avvocato, gratuita se non si perviene a un accordo.

Il 24 ottobre 2012 la Corte costituzionale ha annullato per eccesso di delega legislativa l'art. 5 comma 1 del D.Lgs. 28/2010 e altri dipendenti da esso, che introduceva l'obbligatorietà della mediazione civile prima di poter adire il giudice ordinario.[6] Lasentenza non si pronuncia in merito alla questione di legittimità per violazione degli artt. 3, 24 e 111, che è dichiarata inammissibile (non "infondata"): il rimettente giudice di pace sostiene che gli articoli «da soli o in combinato disposto» violano i citati articoli, in particolare la violazione dell'art. 3 <<per irragionevolezza correlata al carattere obbligatorio della mediazione avente ad oggetto le controversie di competenza del Giudice di pace, in quanto nel processo avanti al detto giudice il tentativo obbligatorio di conciliazione è già previsto>> dalla normativa previgente, sottolineando come «tra l'esigenza di non rendere economicamente troppo gravoso ai cittadini l'accesso alla tutela giurisdizionale e l'esigenza, pur particolarmente avvertita, di individuare strumenti idonei a decongestionare gli uffici giudiziari attraverso lo sfoltimento del carico di lavoro, prevalenza debba avere la prima».

Con sentenza n. 276 del 2000 in materia di tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro, la Corte affermò l'assenza di contrasto con l'art. 24 Cost. in virtù del principio per cui «la tutela del diritto di azione non comporta l'assoluta immediatezza del suo esperimento, ben potendo la legge imporre oneri finalizzati a salvaguardare interessi generali, con le dilazioni conseguenti», <<interessi generali >> individuati sia nell'evitare che l'incremento delle controversie attribuite al giudice ordinario in materia di lavoro provocasse un sovraccarico dell'apparato giudiziario, sia nel favorire «la composizione preventiva della lite che assicura alle situazioni sostanziali un soddisfacimento più immediato rispetto a quelle conseguite attraverso il processo». È dichiarato <<intrinsecamente ragionevole il limite all'immediatezza della tutela giurisdizionale>> di 60 giorni, trascorso il quale esso si considera comunque esperito e cessa l'impedimento all'esercizio dell'azione.

Caratteristiche dell'istituto

L'istituto è finalizzato alla deflazione del sistema giudiziario italiano rispetto al carico degli arretrati e al rischio di accumulare nuovo ritardo. Esso, infatti, rappresenta uno dei pilastri fondamentali della riforma del processo civile.[7]

La mediazione civile ha lo scopo di far addivenire le parti a una conciliazione attraverso l'opera di un *mediatore*, vale a dire un soggetto professionale, qualificato e imparziale che aiuti le parti in conflitto a comporre una controversia. Il mediatore assiste le parti nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia e nella formulazione di una proposta per la risoluzione della stessa.

Il compito principale del mediatore (che deve operare presso un organismo pubblico o privato controllato dal Ministero della Giustizia) è quello di condurre le parti all'accordo amichevole, assistendole nel confronto e rimuovendo ogni ostacolo che possa impedire il raggiungimento di una soluzione condivisa. Il mediatore, quindi, non ha alcun potere di emettere soluzioni vincolanti per le parti, ma si limita a gestire i tempi e le fasi della stessa, lasciando alle parti coinvolte il controllo sul contenuto dell'accordo finale.

Il decreto legislativo distingue nettamente l'istituto della mediazione civile da altre forme di conciliazione già esistenti nell'ordinamento giuridico italiano. L'atto, infatti, dispone che per *mediazione civile* debba intendersi l'attività finalizzata alla composizione di una controversia e che, invece, la *conciliazione* sia il mero risultato di tale

attività. Tale distinzione è stata ben evidenziata per sottolineare il fatto che la mediazione civile, rispetto a precedenti istituti finalizzati alla composizione dei conflitti, sia uno strumento innovativo di portata generale riguardante tutte le controversie civili e commerciali.

L'informalità della procedura di mediazione consente alle parti di sentirsi libere di partecipare agli incontri nella maniera che ritengono più opportuna consentendo al mediatore di svolgere il proprio ruolo senza alcun vincolo di procedura. Il mediatore infatti, al fine di trovare un accordo quanto più soddisfacente per le parti tutelando al tempo stesso le relazioni commerciali tra imprese e gli interessi del consumatore, può per esempio, ascoltare separatamente le parti per individuare il percorso più utile alla ricerca della soluzione migliore. L'informalità non priva delle necessarie garanzie di equo bilanciamento della posizione di tutte le parti coinvolte che, a partire dal momento introduttivo, possono esporre tutti i fatti e prendere posizione su quelli esposti dalle altre. La procedura di mediazione, è tuttavia caratterizzata dall'assenza di regole formali che in quanto tali, mortificherebbero la natura stessa del procedimento.

La mediazione è anche una procedura rapida, essa deve necessariamente concludersi entro 3 mesi dall'avvio della stessa. Nell'ambito delle Camere di commercio, la conciliazione si raggiunge, nella maggior parte dei casi, con una durata massima di circa 47 giorni lavorativi calcolati a partire dalla presentazione della domanda di avvio della procedura. La mediazione è una procedura conveniente perché sia le tariffe dei mediatori professionali che i costi di segreteria, commisurati al valore della controversia, sono di importo ridotto soprattutto se si tiene in considerazione il vantaggio che si può conseguire mediante la sottoscrizione di un accordo in tempi rapidi e con una comune soddisfazione per tutti.

7.5.2 Tipologie

La mediazione civile è sostanzialmente suddivisa in tre categorie:

- *facoltativa*;
- *delegata* o *giudiziale*;
- *obbligata*;

La mediazione facoltativa è rimessa alla volontà delle parti: esse possono farvi ricorso liberamente, ogni qual volta ritengano che vi siano le condizioni per avviare proficuamente un confronto finalizzato alla ricerca di una soluzione reciprocamente soddisfacente. Inoltre essa è volontaria perché sono le stesse parti coinvolte in un procedimento di mediazione a decidere liberamente di partecipare agli incontri, di prospettare le soluzioni che ritengono più idonee per entrambi nella risoluzione della controversia, di abbandonare la procedura e soprattutto di decidere se fissare o meno i termini e le condizioni per un accordo di conciliazione e sottoscriverlo.

La mediazione delegata (d. lgs. 4 marzo 2010, n. 28) si ha quando il giudice – anche in appello – e ogni qual volta ne ravvisi l'opportunità rispetto alla fase del giudizio, alla natura della controversia, alla disponibilità delle parti, può invitare le stesse a esperire un tentativo di mediazione. Tale invito deve essere rivolto entro l'udienza di precisazione delle conclusioni o quella di discussione della causa. Affinché la mediazione possa essere iniziata c'è bisogno che tutte le parti aderiscano all'invito formulato dal giudice. In caso di accettazione dell'invito, il giudice rinvia la causa a un'udienza successiva al periodo entro il quale la procedura di mediazione deve terminare ai sensi dell'art. 6 (3 mesi); se la mediazione non è già stata avviata, assegna anche il termine di 15 giorni per la presentazione della domanda di mediazione.

La mediazione torna obbligatoria per 4 anni (cioè fino al 2017) in materia di:

- condominio
- diritti reali
- divisione
- successioni ereditarie
- patti di famiglia
- locazione
- comodato
- affitto di aziende
- risarcimento del danno derivante da responsabilità medica e sanitaria e da diffamazione con il mezzo della stampa o con altro mezzo di pubblicità
- contratti assicurativi, bancari e finanziari

In questi casi, la parte che intende agire in giudizio ha l'onere di tentare la mediazione, con l'assistenza di un avvocato, che deve, chiaramente e per iscritto, informare il proprio assistito, sia della possibilità di procedere alla mediazione e delle relative agevolazioni fiscali che dei casi in cui il procedimento di mediazione è condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Il giudice, qualora rilevi la mancata allegazione del documento all'atto introduttivo del giudizio, informa la parte della facoltà di chiedere la mediazione. In ogni altra materia la mediazione potrà essere avviata dalle parti su base volontaria, sia prima che durante il processo. La mediazione disposta dal giudice è prevista anche dalla direttiva comunitaria 2008/52/Ce, e si affianca senza sostituirla alla conciliazione giudiziale.

7.5.3 La figura e il ruolo del mediatore

Il corretto svolgimento della procedura di mediazione e la possibilità che questa porti a un'ottimale risoluzione della controversia, dipende dalla competenza del mediatore, che viene garantita dalla sua imparzialità e dalla sua professionalità.
L'imparzialità del mediatore, intesa come equidistanza dalle parti e assenza di rapporti che impedirebbero di svolgere la propria attività senza esserne influenzato, prevede anche la sottoscrizione di un accordo da parte del mediatore all'inizio della procedura. Il mediatore infatti, non deve limitarsi a "essere" imparziale ma deve anche "apparire" tale. Per quanto riguarda la professionalità del mediatore per il corretto espletamento dell'incarico, questa deve essere intesa come il necessario grado di competenza e di conoscenza delle tecniche di mediazione secondo quanto stabilito dal d. lgs. 28/2010. Esso prevede che la mediazione venga affidata a soggetti in grado di garantire serietà ed efficienza. Per questo il legislatore ha ribadito un'apertura al mercato concorrenziale dei servizi di giustizia alternativa, non più riservato solo ad alcuni soggetti espressamente individuati dalla legge, ma a qualsiasi soggetto pubblico o privato, che sia in grado di rispondere ai requisiti amministrativi e regolamentari fissati dalla nuova disciplina.
Questa rispondenza viene valutata dal Ministero della Giustizia, che deve procedere a un vero e proprio accreditamento degli organismi che ne fanno richiesta. Per quanto riguarda gli organismi che svolgono mediazione nell'ambito delle materie disciplinate dal codice del consumo, l'attività di vigilanza viene svolta dal Ministero della Giustizia unitamente al Ministero dello Sviluppo Economico.

L'accreditamento del Ministero passa attraverso una serie di controlli sia di natura amministrativa e contabile, sia di natura regolamentare, al fine di verificare la sussistenza dei requisiti di natura organizzativa e procedurale che costituiscano un presidio all'auspicata serietà ed efficienza di tutti gli organismi iscritti oltre che una garanzia per tutti i cittadini che intendono risolvere le controversie in via stragiudiziale.

L'art. 16 del decreto ha previsto anche una serie di indicazioni relative alla formazione dei conciliatori. Tale attività deve essere svolta presso uno degli organismi iscritti in un apposito elenco tenuto dal Ministero della Giustizia, il quale avrà il compito di vigilare sulla serietà, l'adeguatezza della struttura e la conformità dei programmi formativi ai requisiti fissati dalla normativa.

La recente normativa ha previsto dei requisiti per potersi iscrivere presso un organismo di mediazione:

- Diploma di laurea almeno triennale ovvero iscrizione ad albo o collegio professionale.
- Frequenza di un corso per mediatori, presso un ente di formazione iscritto nell'elenco presso tenuto presso il Ministero, con superamento della prova finale.
- Possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla legge.

Per poter mantenere l'iscrizione è necessario:

- Frequentare per ogni biennio un corso di aggiornamento di almeno 18 ore presso un ente di formazione per mediatori iscritto nell'elenco tenuto presso il Ministero.
- Partecipazione, per ogni biennio, in forma di tirocinio assistito ad almeno venti casi di mediazione.

Per la nomina di mediatori è necessario essere in possesso dei requisiti di professionalità previsti dal Regolamento dell'organismo. Infine è possibile nominare dei co-mediatori o dei mediatori ausiliari ove la particolarità della materia lo richieda.

7.5.4 Aspetti finanziari

I costi della mediazione

I costi del servizio di mediazione si dividono in:

- **Spese di avvio** che devono essere corrisposte dalla parte istante al momento della presentazione della domanda e dalla parte invitata qualora questa decida di rispondere positivamente e partecipare al tentativo di risoluzione della controversia. Le spese di avvio sono di € 40,00 + IVA per le controversie da € 0 a € 251.000 ed € 80 + IVA per le controversie con valore superiore a € 251.000.
- **Spese di mediazione** da corrispondere almeno per la metà prima che si svolga l'incontro di mediazione e in conclusione del procedimento stesso, prima del rilascio del verbale di accordo.

Le spese della procedura di mediazione variano a seconda del valore dell'oggetto del contendere sancito ai sensi del codice di Procedura civile, ovvero:

- fino a Euro 1.000: Euro 86;
- da Euro 1.001 a Euro 5.000: Euro 172;
- da Euro 5.001 a Euro 10.000: Euro 320;
- da Euro 10.001 a Euro 25.000: Euro 480;
- da Euro 25.001 a Euro 50.000: Euro 800;
- da Euro 50.001 a Euro 250.000: Euro 1.332;
- da Euro 250.001 a Euro 500.000: Euro 2.000;

- da Euro 500.001 a Euro 2.500.000: Euro 3.800;
- da Euro 2.500.001 a Euro 5.000.000: Euro 5.200;
- oltre Euro 5.000.000: Euro 9.200.

Tutti gli importi sono al netto dell'IVA.

L'importo massimo delle spese di mediazione per ciascun scaglione di riferimento può essere aumentato in misura non superiore a un quinto tenuto conto della particolare importanza, complessità o difficoltà dell'affare, in caso di successo della mediazione e nel caso di formulazione della proposta alle parti (ai sensi dell'art. art. 11). Le spese di mediazione comprendono anche l'onorario del mediatore per l'intero procedimento di mediazione, indipendentemente dal numero di incontri svolti e dall'esito dello stesso.

I benefici fiscali

Le parti che avviano un procedimento di mediazione presso un organismo iscritto al Registro del Ministero, possono usufruire di alcuni benefici fiscali come l'esenzione degli atti da bolli e imposte. Inoltre è prevista un'esenzione dall'imposta di registro per l'accordo sino a un valore di 50,000,000 Euro e le parti hanno diritto a un credito di imposta per l'importo corrispondente alle spese di mediazione versate fino a un massimo di Euro 500,00 se la mediazione si chiude con un accordo e sino a Euro 250,00 se non si raggiunge l'accordo. Non sarà più possibile, invece, avvalersi del gratuito patrocinio che il legislatore aveva previsto soltanto per le mediazioni obbligatorie.

7.5.5 Statistiche

Le statistiche del Ministero della Giustizia

Per monitorare costantemente la rilevanza dell'Istituto e la qualità degli Organismi di mediazione italiani, la Direzione Generale di Statistica del Ministero della Giustizia raccoglie mensilmente i dati di tutti gli Organismi di mediazione pubblici e privati e ne rende note, trimestralmente, le statistiche relative ai risultati.

7.5.6 Altri istituti finalizzati alla conciliazione delle controversie

Nell'ordinamento giuridico italiano esistono diversi istituti finalizzati alla conciliazione delle parti o comunque rappresentanti soluzioni alternative al tribunale. Il ricorso a questi strumenti, tuttavia, è spesso stato molto limitato, soprattutto quando lasciato semplicemente facoltativo.
Nello specifico, la mediazione civile si distingue dall'arbitrato (artt. 806-840 c.p.c.) perché il mediatore civile, a differenza dell'arbitro, non attribuisce torti e ragioni, ma aiuta le parti ad individuare una possibile soluzione per risolvere la controversia amichevolmente.

L'Arb-Med è una procedura che fonde mediazione e arbitrato per motivare le parti a conciliare la lite, garantendo loro però un risultato aggiudicativo nel caso in cui la mediazione fallisse. Le parti svolgono un arbitrato irrituale, il cui lodo rimane segreto e sigillato, sconosciuto alle parti, fino al termine della successiva mediazione. Il lodo arbitrale viene quindi distrutto o conservato - a scelta delle parti - se la mediazione si conclude con la conciliazione, mentre viene applicato se la mediazione fallisce o se una parte omette di eseguire l'accordo conciliativo. Il mediatore non può essere l'arbitro che ha giudicato la lite.

La Med-Arb è invece un accordo con cui le parti stabiliscono di negoziare la soluzione di una controversia, obbligandosi a svolgere eventualmente un successivo arbitrato, ove la mediazione fallisse. L'arbitro può essere lo stesso mediatore.

Tra gli organismi abilitati allo svolgimento delle procedure di mediazione, un ruolo di rilievo viene svolto dalla Camere di commercio che si occupano di mediazione dal 1993. La legge di riordino (legge 29 dicembre 1993, n. 580) ha affidato alle Camere di commercio il compito di "promuovere la costituzione di commissioni arbitrali e conciliative per la risoluzione delle controversie tra imprese e tra imprese e consumatori ed utenti".
Sul fronte della formazione le Camere di commercio ricoprono un ruolo di primo piano nel panorama italiano attivandosi, sin dal 1993, per formare conciliatori in grado di assistere le parti in lite nella ricerca di un accordo. Accanto alle regole di procedura infatti, l'Unioncamere ha varato anche gli standard per la formazione, validi per tutto il territorio nazionale, di tutti i conciliatori di cui si avvale la rete camerale. In ciascuna delle Camere di commercio italiane è attivo un servizio di mediazione/conciliazione, mentre le Camere accreditate presso il Registro degli organismi di mediazione istituito presso il Ministero di Giustizia sono attualmente 101.

L'impegno e l'importanza del ruolo del sistema camerale sono stati riconosciuti dal legislatore che con il d. lgs. 28/2010 ha assicurato agli organismi delle Camere di commercio una corsia preferenziale per l'accreditamento al Registro ministeriale.

7.5.7 Note

[1] *Bruxelles chiede agli Stati maggiore impegno per la mediazione* da marinacastellaneta.it, 6 settembre 2010

[2] Legge 4 marzo 2010, n. 28, in materia di "*D.lgs. 4 marzo 2010, n. 28 - Attuazione dell'articolo 60 della legge 18 giugno 2009, n. 69, in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali.*"

[3] "La mediazione: facoltà, non obbligo, nel recupero crediti".

[4] Legge 21 giugno 2013, n. 69, in materia di "*D.L. 21 giugno 2013, n. 69 - Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia.*"

[5] Legge 9 agosto 2013, n. 98, in materia di "*L. 9 agosto 2013, n. 98 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia.*"

[6] "Incostituzionalità della mediazione civile e commerciale obbligatoria: l'eccesso di delega assorbe ogni altro profilo".

[7] Per un inquadramento teorico della mediazione e del suo rapporto con gli altri metodi alternativi di risoluzione delle controversie, si veda: Giovanni Cosi e Giuliana Romualdi, *La mediazione dei conflitti. Teoria e pratica dei metodi ADR*, Torino, Giappichelli, 2003.

7.5.8 Voci correlate

- Arbitrato
- Camera di commercio
- Direttiva dell'Unione Europea
- Mediazione
- Mediatore

7.5.9 Collegamenti esterni

- (PDF) Testo della Direttiva 2008/52/CE
- (PDF) Testo del Decreto Legislativo n. 28 del 4 marzo 2010 aggiornato al "Decreto del fare" (D.L. 69/2013)
- *La mediazione civile e commerciale*, pagina tratta dal sito web del Ministero della Giustizia italiano
- *Mediazione e conciliazione* pagina tratta dal portale web della Regione Emilia-Romagna
- Servizio di Conciliazione delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.
- (EN) *EU Funding programmes in the field of Justice* dal sito ufficiale della Commissione Europea
- Come funziona il procedimento di mediazione civile

Capitolo 8

I tipi

8.1 Processo del lavoro

Il **processo del lavoro**, nell'ordinamento processuale italiano, disciplina le controversie giudiziali in materia di lavoro dinanzi al giudice del lavoro.

8.1.1 Caratteri generali

Segue un rito speciale introdotto con la legge[1] 11 agosto 1973, n. 533 per la trattazione di tutte le controversie relative a rapporti di lavoro ed in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie. Il rito speciale, disciplinato dagli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, si differenzia da quello ordinario per una maggiore celerità, per i più ampi poteri istruttori riconosciuti al giudice del lavoro, e per uno spiccato *favor* alla conciliazione della controversia, e si ispira a principi di oralità e di concentrazione.

8.1.2 Campo di applicazione

Il rito speciale del lavoro si applica, innanzitutto, davanti al giudice del lavoro nelle controversie relative a rapporti di lavoro subordinato pubblico e privato, compresi i rapporti di lavoro alle dipendenze di datori non imprenditori (es. lavoro domestico).

La controversia può riguardare qualsiasi aspetto del rapporto; in particolare, a mero titolo esemplificativo:

- l'impugnazione dei licenziamenti;
- l'impugnazione dei trasferimenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la violazione delle regole relative alla costituzione del rapporto;
- le pretese di natura retributiva (mensilità, trattamento di fine rapporto, ecc.);
- il risarcimento dei danni conseguenti a violazioni di regole imperative (mancata fruizione di ferie, danni da infortunio, mancato versamento dei contributi previdenziali, ecc.);
- l'inquadramento del lavoratore (attribuzione a mansioni superiori, demansionamento, ecc.);
- la violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza (artt. 2105 c.c.).

Il rito speciale in oggetto si applica, inoltre, anche a controversie estranee all'ambito del rapporto di lavoro subordinato privato, quali quelle relative a:

1. rapporti di lavoro alle dipendenze di enti pubblici ed altre pubbliche amministrazioni devoluti al Giudice del lavoro (art. 409 c.p.c.; art. 63, d. lgs. n. 165/01);
2. rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione d'opera continuativa e coordinata e prevalentemente personale (art. 409 c.p.c.);
3. rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 c.p.c.);
4. prestazioni previdenziali e assistenziali obbligatorie (art. 442 c.p.c.);
5. contratti agrari (mezzadria, colonia parziaria, compartecipazione agraria, affitto a coltivatore diretto), anche se in questo caso il Giudice competente è identificato nelle sezioni specializzate agrarie previste dalla legge n. 320/1963 (art. 409 c.p.c.);
6. locazione e comodato di immobili urbani e affitto di aziende (art. 447-bis c.p.c.), innanzi al Giudice ordinario.

8.1.3 Il primo grado di giudizio

Competenza

Le controversie in materia di lavoro e previdenza e assistenza obbligatorie dal 1999 sono di competenza del Tribunale in composizione monocratica in funzione di giudice del lavoro (in precedenza erano di competenza del Pretore). Il giudice del lavoro ha sede solo nel Tribunale principale del circondario. Si tratta di una competenza esclusiva per materia, quindi il Tribunale è

competente a conoscere tutte le controversie nelle materie ad esso devolute indipendentemente dal loro valore. La competenza per territorio si determina riferendosi al luogo in cui è sorto il rapporto, o quello in cui si trova l'azienda ovvero una sua dipendenza presso la quale il rapporto ha o aveva effettivo svolgimento. Se la controversia attiene a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia e di rappresentanza commerciale, ha competenza esclusiva il giudice del luogo in cui il collaboratore (o agente, o rappresentante) ha il proprio domicilio. In materia di previdenza ed assistenza obbligatorie, invece, la competenza per territorio si determina in base alla residenza dell'attore.

Svolgimento

La domanda si propone con ricorso, il quale deve necessariamente contenere l'indicazione del giudice, le generalità del ricorrente e del convenuto, la determinazione dell'oggetto della domanda, l'esposizione dei fatti e delle ragioni di diritto su cui si fonda la domanda, le conclusioni, l'indicazione specifica dei mezzi di prova e in particolare dei documenti prodotti. Il ricorso va depositato nella cancelleria del giudice, il quale fissa con decreto l'udienza di prima comparizione nei successivi 5 giorni. A tale udienza, che deve essere tenuta entro 60 giorni dalla presentazione del ricorso, le parti devono essere personalmente presenti. Ricorso e decreto devono essere notificati entro 10 giorni al convenuto. Tra le notifica e l'udienza devono intercorrere almeno 30 giorni.

Il convenuto deve costituirsi in giudizio almeno 10 giorni prima dell'udienza, pena la decadenza dalla possibilità di sollevare eccezioni e proporre domande riconvenzionali. Nella memoria difensiva il convenuto deve prendere posizione in modo preciso sui fatti allegati dal ricorrente, proporre le sue difese, indicare i mezzi di prova e depositare i documenti ritenuti rilevanti. A pena di decadenza, è tenuto a sollevare le eccezioni non rilevabili d'ufficio e proporre le eventuali domande riconvenzionali.

Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti e tenta la conciliazione, formulando una proposta transattiva (cfr legge 183/2010). Il dichiarato ed espresso rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Se una parte non si presenta, il giudice può desumere da tale condotta “argomenti di prova” ex art. 116 c.p.c. L'interrogatorio libero non rappresenta tuttavia mezzo di prova, ma serve solo a chiarire al giudice i termini della controversia. Se la conciliazione riesce, il giudice ne redige verbale che ha efficacia di titolo esecutivo. Se non riesce, il giudizio procede, dapprima con l'esame delle questioni pregiudiziali e quindi con l’ammissione delle prove richieste dalle parti.

L'assunzione delle prove può avvenire nella stessa udienza, ma usualmente il giudice rinvia tale incombente ad un’udienza successiva. Rispetto al rito ordinario, il giudice del lavoro ha poteri più ampi, anche sotto l’aspetto istruttorio. Egli può, ad esempio, ordinare d’ufficio l’esibizione di documenti, accedere al luogo di lavoro, chiedere informazioni ai sindacati, disporre l'ammissione di qualsiasi mezzo di prova anche fuori dai limiti del codice di procedura (con l'esclusione del solo giuramento), ridurre le liste testimoniali. Esaurita l'istruttoria, se il giudice lo ritiene necessario, su richiesta delle parti, concede alle stesse un termine non superiore a dieci giorni per il deposito di note difensive, rinviando la causa all'udienza immediatamente successiva alla scadenza del termine per la discussione e la pronuncia della sentenza (art 429 cpc).

La sentenza

La sentenza è immediatamente esecutiva. L'esecutività può tuttavia essere sospesa dal giudice d'appello quando:

1. l'esecuzione potrebbe comportare "*gravissimo danno*" al datore di lavoro (se ad agire è il lavoratore)
2. ricorrono "*gravi motivi*" e l’esecuzione è iniziata (se è il datore di lavoro ad agire)
3. vi sono "*gravi e fondati motivi*", anche in relazione alla possibilità di insolvenza di una delle parti (solo per i procedimenti radicati dopo il 01.03.2006 ex art. 283 c.p.c.)

Il lavoratore può avviare l’esecuzione anche in base al solo dispositivo della sentenza, possibilità che è invece preclusa al datore di lavoro. In ogni caso in cui vi sia condanna al pagamento di somme di denaro in favore del lavoratore, il giudice deve condannare il datore anche al pagamento degli interessi legali e della rivalutazione monetaria, con decorrenza dal giorno di maturazione del diritto a quello di effettivo pagamento, salvo che non si tratti di un rapporto di pubblico impiego, essendo in questo caso dovuti solo gli interessi legali.

8.1.4 Il secondo grado (giudizio d'appello)

Contro le sentenze pronunciate dal Tribunale la parte soccombente può proporre appello, depositando ricorso nella cancelleria della Corte d'appello competente, nel termine di 30 giorni se la sentenza le è stata notificata, o in caso contrario entro sei mesi dalla pubblicazione.[2]

Il ricorso deve contenere le stesse indicazioni previste per la proposizione della domanda in primo grado, nonché la specifica indicazione dei motivi dell'impugnazione. Il Presidente della Corte nomina il consigliere relatore e fissa con decreto l'udienza di discussione, dandone quindi comunicazione all'appellante. Ricorso e decreto vanno notificati alla controparte. Tra la notifica e l'udienza devono intercorrere termini non inferiori a

25 giorni. L'appellato deve costituirsi almeno 10 giorni prima dell'udienza.

In grado d'appello non è ammesso il mutamento della domanda, né l'introduzione di domande nuove o nuove eccezioni. Non sono ammessi neppure nuovi mezzi di prova, salvo che il Collegio li ritenga indispensabili ai fini del decidere. Nell'udienza di discussione, il giudice relatore riassume i termini della controversia, le parti discutono oralmente la causa, e infine il Collegio decide, dando lettura del dispositivo. Le pronunce in grado d'appello possono essere impugnate con ricorso per cassazione secondo i principi generali in tema di impugnazioni.

8.1.5 Le spese di giustizia

Con l'introduzione del rito speciale del processo del lavoro, avvenuta come detto con la legge n. 533/1973, venne stabilita la totale gratuità dei procedimenti giudiziari in materia di lavoro e di previdenza ed assistenza obbligatorie previsti e disciplinati dal Titolo IV del Libro II del codice di procedura civile. In particolare, l'art. 10 della predetta legge modificò in questo senso l'articolo unico della legge n. 319 del 1958. Tale esenzione fiscale, in base alla quale il procedimento è esente da qualsivoglia tributo, tassa, diritto od imposta, è rivolta evidentemente a favorire un agevole accesso alla giustizia per la tutela dei propri diritti da parte dei lavoratori e dei soggetti assistiti (lavoratori licenziati, disoccupati, invalidi, pensionati, ecc.), parti deboli del rapporto giuridico dedotto in giudizio. Tale principio, frutto dello spirito solidaristico e di garanzia sociale che muove tutto l'impianto della legge di riforma del processo del lavoro, è stato dapprima cancellato con il decreto Brunetta convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133[3] e quindi ripristinato con effetto *ex tunc* ad opera dell'art. 3 del decreto-legge n. 200 del 22 dicembre 2008, convertito con legge n. 9/2009.[4] In base alle norme introdotte dal successivo decreto legge n. 98 del 2011, tuttavia, la gratuità del processo del lavoro è venuta comunque parzialmente meno, essendo ora dovuto il pagamento del contributo unificato per la fase di cognizione delle controversie individuali di lavoro, previdenza e assistenza obbligatorie nella misura ridotta stabilita dall'art. 9, comma 1-bis, d.p.r. n. 115/2002, laddove il ricorrente percepisca un reddito superiore alla soglia individuata nella stessa norma.[5]

8.1.6 Dati statistici

Secondo i dati ISTAT del 2007, un processo del lavoro in Italia dura mediamente 949 giorni, variabili dai 1303 giorni di Catanzaro, ai 320-350 giorni di Milano, Torino e Trento, che hanno raggiunto un pieno equilibrio dei flussi, riuscendo a smaltire nell'anno le nuove pendenze aperte.

Il 28 gennaio 2009 l'Osservatorio sulla Giustizia del Lavoro, del Tribunale di Milano, è stato tra i primi in Italia a promuovere un *Protocollo per i Processi del Lavoro,*[6] al fine di razionalizzare ed accelerare i tempi del processo del lavoro.

Il 3 marzo 2012 Andrea Ichino e Paolo Pinotti in una loro inchiesta[7][8] relativa ai Tribunali di Milano, Roma e Torino hanno scritto che la durata del processo, per licenziamento, dipende anche dalla velocità del singolo Giudice e dall'organizzazione dei rispettivi Tribunali.

Tale ricerca, ripresa dalla stampa nazionale, è stata al centro di riflessioni critiche anche da parte della magistratura italiana: il 6 marzo 2012 Carla Ponterio e Roberto Riverso, di Magistratura Democratica, hanno inviato agli Autori una loro lettera di replica.[9] Il 7 marzo 2012 Pietro Martello, Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano, in una lettera[10][11][12] indirizzata al Corriere della Sera ha affermato che: *Nel 2011 la durata media del processo del lavoro a Milano è stata di 185 giorni.*

Fra gli ostacoli all'efficienza della giustizia, il limite di dieci anni all'incarico del giudice del lavoro, periodo necessario per una formazione adeguata in una delle discipline giuridiche con la più vasta giurisprudenza e necessitanti di un lungo apprendistato, al maturare del quale è obbligatorio un cambiamento di funzioni del magistrato; inoltre, la mancata istituzione degli uffici del giudice che consentirebbe di realizzare collaborazioni con delega al funzionario di lavori di più semplice realizzazione (ricerche, sentenze ripetitive, studio del fascicolo, etc.), che ha un precedente a Milano dove sono state firmate convenzioni con l'Ordine degli avvocati finalizzate alla realizzazione di stages semestrali per laureati presso i magistrati del lavoro, riconosciuti come periodi di pratica forense.[13]

8.1.7 Note

[1] Inail: Legge 11 agosto 1973, n. 533 (G.U. n. 237 del 13 settembre 1973) Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie.. URL consultato il 3 maggio 2013.

[2] Termine così ridotto dall'art. 46 della legge n. 69/09 per i giudizi instaurati dopo il 4 luglio 2009. Il termine precedentemente in vigore era di un anno.

[3] Cfr. combinato disposto dell'art. 24 e della voce n. 1639 dell'Allegato A.

[4] v. Allegato 2.

[5] v. art. 37, comma 6, decreto legge n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011.

[6] OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA DEL LAVORO - TRIBUNALE DI MILANO - PROTOCOLLO PER I PROCESSI DEL LAVORO, pdf. URL consultato il 3 maggio 2013.

[7] Da www.la voce.info - Giustizia / Lavoro: LA ROULETTE RUSSA DELL'ARTICOLO 18 di Andrea Ichino e Paolo Pinotti 03.03.2012. URL consultato il 3 maggio 2013.

[8] Dal sito di Pietro Ichino: LA ROULETTE RUSSA DELLE CAUSE IN TEMA DI LICENZIAMENTO. URL consultato il 3 maggio 2013.

[9] Dal sito di Pietro Ichino: ROULETTE RUSSA DEI GIUDIZI – 1 – LA REPLICA DI MAGISTRATURA DEMOCRATICA - LA LETTERA DI CARLA PONTERIO E ROBERTO RIVERSO (MD). URL consultato il 3 maggio 2013.

[10] Lettera del dott. Pietro Martello, Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano - pdf. URL consultato il 3 maggio 2013.

[11] Corriere della Sera - Archivio, del 7 marzo 2012 - Cause di lavoro, la giustizia virtuosa. URL consultato il 3 maggio 2013.

[12] Dal sito di Pietro Ichino: ROULETTE RUSSA DEI GIUDIZI – 2 – LA REPLICA DEL PRESIDENTE DELLA SEZIONE-LAVORO DEL TRIBUNALE DI MILANO. URL consultato il 3 maggio 2013.

[13] *Appunti sul futuro della giustizia del lavoro*, Rivista di Magistratura Democratica, Luglio 2006

8.1.8 Voci correlate

- Arbitrato
- Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori
- Diritto del lavoro in Italia
- Giudice del lavoro
- Gratuito patrocinio

8.1.9 Altri progetti

- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **Processo del lavoro**

8.1.10 Collegamenti esterni

- Legge 15 luglio 1966 n. 604, Norme sui licenziamenti individuali, pubblicata nella G.U. n. 195 del 6 agosto 1966, con le modifiche della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosiddetto *Collegato Lavoro*) pdf Sito ufficiale DPL Modena
- LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori - pdf Sito ufficiale DPL Modena
- Collegato Lavoro - Legge 4 novembre 2010, n. 183 - Schede e tabelle riepilogative Sito ufficiale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- La riforma del mercato del lavoro, sezione dedicata: Legge n. 92 del 28 giugno 2012, *Legge Fornero* - Testo coordinato del Decreto Legge n. 83 del 22 giugno 2012 - Comunicato stampa del 27 giugno 2012 Sito ufficiale Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

8.2 Lavoro interinale

Il **lavoro interinale**, nel diritto del lavoro italiano, fu un tipo di rapporto di lavoro vigente in Italia sino al 2003, caratterizzato dall'essere di durata temporanea.

Il lavoro *ad interim* (dal latino, provvisorio) ottenne il riconoscimento legislativo nel 1997 dal cosiddetto pacchetto Treu, poi abrogato e sostituito dalla nuova figura della somministrazione di lavoro, introdotta dalla legge Biagi che ha sostituito il precedente tipo contrattuale del lavoro interinale.

8.2.1 Storia

In Italia il mercato del lavoro, sino alla liberalizzazione degli anni novanta, era sottoposto al regime del sistema di collocamento pubblico obbligatorio gestito da uffici pubblici. Tale regime era regolato dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, tutelando tale monopolio con sanzioni penali. Si pensi che l'art. 11, primo comma, della legge vietava l'esercizio della mediazione tra offerta e domanda di lavoro subordinato, anche quando tale attività era svolta gratuitamente. L'art. 1, primo comma, della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, poi vietava la mediazione e l'interposizione nei rapporti di lavoro; l'inosservanza di questa norma comportava, in particolare, l'applicazione di pesanti sanzioni penali. Il divieto dell'attività di collocamento privata e della mediazione di lavoro interinale aveva un carattere pubblicistico, ed era posto a tutela dei lavoratori e dell'economia nazionale.

Tale monopolio era destinato però a scontrarsi con gli articoli 82 e 86 del Trattato della Comunità Europea, poiché la giurisprudenza comunitaria qualificava (e qualifica tuttora) gli uffici pubblici di collocamento come impresa, soggetta agli obblighi di libera concorrenza, anche se svolgono attività nell'interesse economico generale, e in quanto titolari di un monopolio legale, di un servizio di collocamento in esclusiva, come posizione dominante in un mercato comune.

Tale posizione dominante venne considerata illegittima e anticoncorrenziale sanzionando l'Italia per aver creato delle limitazioni e delle storture nel mercato del lavoro, poiché si mostrava palesemente inadeguata e non in grado di soddisfare la domanda di lavoro, non consentendo ai privati di svolgere la medesima attività[1].

In Italia, negli anni '90, non si sapeva ancora nulla del meccanismo tecnico-giuridico per gestire il lavoro in-

terinale tramite agenzia in quanto vi è sempre stata la comune convinzione che l'intermediazione lavorativa, vietata, si identificasse con lavoro nero (detto anche, impropriamente, caporalato).

Una vera e propria agenzia interinale avente per oggetto specifico l'intermediazione lavorativa ad interim, la prima del suo genere in Italia [2][3][4], fu fondata nel 1993 a Marghera da un immigrato di colore, Charles E. Hollomon, con l'appoggio dei sindacati del litorale veneziano, anticipando l'esigenza di flessibilità nel mercato del lavoro.

L'idea dell'immigrato fu quella di introdurre un'agenzia *ad hoc* che, tramite un sofisticato sistema contrattuale [5], si occupava esclusivamente di far incontrare domanda ed offerta nel mercato del lavoro, disponendo di book fotografici dei vari candidati. In brevissimo tempo l'agenzia dell'immigrato contava in Veneto più di 200.000 *curricula* e dava lavoro a migliaia di persone [6].

Perseguitato dalla giustizia italiana, l'imprenditore dovette chiudere l'attività. Prima dell'approvazione della legge che porta il suo nome, in un faccia a faccia televisivo con l'immigrato, il Ministro Treu definì illegale questo nuovo modo di lavorare.

Nel 1997 viene fondata a Marghera una seconda agenzia interinale, l'Umana S.p.A. (fondatore Luigi Brugnaro), la quale diventò leader indiscussa in Veneto (è l'ottava agenzia per il lavoro per fatturato in Italia [7]).

Le agenzie per il lavoro operanti in Italia, disciplinate dalla legge Biagi, sono circa 80. Nel 2014 gli occupati tramite Agenzie mediamente per mese sono oltre 298.556, in aumento dell'8,7% rispetto a un anno prima [8].

L'Adecco (fondata nel 1996 in Svizzera da Klaus Johann Jacobs) è la prima agenzia per il lavoro per fatturato in Italia con oltre 1 miliardo di euro annui[9].

Altro colosso aziendale in materia di lavoro interinale è la ManpowerGroup Inc., società fondata nel 1948 negli Stati Uniti d'America, la quale raggiunge un fatturato annuale su scala internazionale di 22 miliardi di dollari.

Per ottenere l'autorizzazione ad esercitare l'attività di intermediazione del lavoro è necessario avere un capitale sociale interamente versato di Euro 50 mila[10].

8.2.2 Configurazione del contratto di lavoro

Il lavoro interinale coinvolgeva tre figure:

1. la persona che cerca lavoro (lavoratore),
2. l'impresa che lo richiede (azienda utilizzatrice),
3. l'azienda di lavoro interinale che si pone come intermediaria tra la 1ª e la 2ª figura.

Con l'introduzione del concetto di somministrazione di lavoro, che ha sostituito il lavoro interinale[11], l'azienda di lavoro interinale è diventata "agenzia per il lavoro". Rimane in ogni caso valido lo schema precedente: il rapporto di lavoro in questione non è fra due agenti (datore e lavoratore) ma fra tre (somministratore - in questo caso agenzia per il lavoro -, lavoratore, azienda). Diversamente dal lavoro interinale, la somministrazione tramite i Contratti collettivi di lavoro è stata estesa dalle imprese private anche alle Pubbliche amministrazioni.

Sia l'ex lavoro interinale che la somministrazione di lavoro consentono alle aziende di stipulare un contratto di fornitura di manodopera con agenzie specializzate, in grado di fornire in tempo reale, e solo per il periodo necessario, le professionalità richieste.
Il lavoratore dipende giuridicamente dalle aziende fornitrici, e da queste viene retribuito, ma funzionalmente presta il suo lavoro presso altre aziende che hanno bisogno di professionalità per periodi di tempo limitato.
Il singolo impiego presso il committente si chiama *missione* (del lavoratore). Mentre però il lavoro interinale poteva essere solo a tempo determinato, nel caso di somministrazione di lavoro l'assunzione dell'impresa fornitrice poteva, sino al 2007, essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.
Nel secondo caso (definito "staff leasing", formula che richiama la modalità di finanziamento usualmente utilizzata dalle imprese per l'acquisto dei beni strumentali necessari all'attività aziendale), in genere meno frequente, il prestatore di lavoro per i periodi nei quali non viene utilizzato resta a disposizione dell'impresa fornitrice ed ha diritto a percepire un'indennità mensile di disponibilità.

Le assunzioni a tempo indeterminato riguardavano i profili professionali più richiesti dal mercato del lavoro ed in genere si trattava di figure lavorative storiche come ad esempio: meccanici, idraulici, personale amministrativo-contabile, informatici, venditori.

La legge ha equiparato, quanto a trattamento retributivo, i prestatori di lavoro temporaneo ai dipendenti di pari livello impiegati presso l'impresa utilizzatrice, norma riportata anche nelle somministrazioni.

Pregi e difetti

La legislazione in questo senso dovrebbe tutelare maggiormente gli interessi del lavoratore (parte debole) che quelli delle agenzie di lavoro, che si sono aggiunte agli uffici di collocamento pubblici (ora denominati Centri per l'impiego), e comunque di una funzione di pubblica utilità. L'efficienza che una gestione privatistica può introdurre in tema di collocamenti deve essere abbinata da una legislazione più vincolistica, e garantista nei confronti del lavoratore, che si rende necessaria laddove sorge un elemento di profitto, e un potenziale conflitto di interessi fra gli obiettivi dell'agenzia e quelli del lavoratore, assente e\o non dichiarato con una gestione pubblica.

Rischio d'impresa e costo del lavoro

La legislazione imponeva un trattamento retributivo (salario base, contributi, malattia, CCNL di riferimento etc.) paritetico fra lavoratore interinale e lavoratore subordinato, per evitare che l'agenzia interinale si trasformasse da un'opportunità di collocamento ad uno strumento per abbassare il costo del lavoro (art. 4, legge 196 del 24 giugno 1997), indipendentemente dal tipo di contratto, a termine o a tempo indeterminato, che il lavoratore ha con l'agenzia interinale. La normativa fissava in due anni la durata massima che un lavoratore può passare in “missione” presso un cliente.

Diversamente, una società sarebbe stata incentivata a non assumere dipendenti e rivolgersi ad un'agenzia interinale, per non correre un rischio d'impresa legato all'avere una manodopera come costo fisso non evitabile. Mediante lo staff leasing potrebbe ora cedere dei propri dipendenti ad una ad agenzia di lavoro, per non doverli pagare nei periodi di vuoto lavoro, o nei quali l'azienda ha esigenza di ridurre l'organico.

Sempre volto ad una stabilizzazione dei lavoratori interinali, era il divieto alle agenzie di opporsi alla loro assunzione presso un cliente, anche prima della scadenza del contratto che questo aveva in essere con la stessa agenzia.

Un'impresa poteva rivolgersi ad un'agenzia interinale per un contratto pluriennale di appalto, per non dover assumere dei propri lavoratori a tempo indeterminato, dopo reiterati rinnovi di contratti a termine, prevedendo di non avere necessità di nuovo organico alla conclusione del progetto in essere.

8.2.3 Lavoro interinale e consulenza

Il lavoro interinale era estendibile a tutti i settori privati e i tipi di mansioni. Per mansioni impiegatizie, o dirigenziali, non legate al lavoro manuale o meramente esecutivo, il mercato della consulenza avverte la concorrenza delle Agenzie per il Lavoro attraverso le loro divisioni dedicate per la Ricerca e Selezione.

8.2.4 Norme relative al trasferimento d'azienda

In caso di outsourcing, il lavoratore interinale aveva i medesimi diritti e tutele applicabili agli altri tipi di contratti.

La Direttiva 2001/23/CE, art. 1, vieta agli Stati membri di escludere il lavoro interinale dai rapporti di lavoro ai quali si applicano il diritto al mantenimento degli obblighi e delle condizioni di lavoro presso l'azienda cedente.

La normativa italiana non obbliga, ad esempio, a seguito di una gara d'appalto, indetta da un ente pubblico o da un'impresa e vinta da diversa azienda, per dipendenti della stessa o gli interinali, a rinnovare i contratti di lavoro in essere, prima di fare nuove assunzioni. La tematica non è regolata per via legislativa, ma demandata alla concertazione fra le parti sociali, durante i rinnovi dei CCNL nazionali di categoria.

8.2.5 Note

[1] Corte di Giustizia Comunità europee, 11 dicembre 1997, Job Centre coop. a r.l., , causa C-55/96, (Libera prestazione dei servizi — Attività di collocamento dei lavoratori — Esclusione delle imprese private — Esercizio dei pubblici poteri)

[2] Il Gazzettino, "*L'incredibile storia di un americano che ha fondato la prima agenzia italiana per il lavoro in affitto*", di Maurizio Dianese, 22 novembre 1997.

[3] “AAA Lavoro in affitto in Laguna”, cfr., http://ricerca.repubblica.it/ricerca/repubblica?query=hollomon&view=repubblica, 1993;

[4] Greco, La crisi del lavoro. Dimensioni, analisi e possibili policies: dimensioni, analisi e policies., Franco Angeli, 2013.

[5] V. voce 'configurazione del contratto di lavoro'.

[6] *Il Gazzettino*, "*Lavoro interinale. L'esperienza di un imprenditore americano trapiantato a Mestre che fornisce manodopera ad aziende e privati grazie ad una banca dati di 200 mila nomi*", di Maurizio Dianese, 1995

[7] Stefano Consiglio e Luigi Moschera, Le agenzie per il lavoro e le risposte strategiche e organizzative alla crisi economica, Franco Angeli, 2010.

[8] http://www.italiannetwork.it/news.aspx?id=28016, 2015;

[9] http://archiviostorico.corriere.it/2008/giugno/20/interinale_cresce_trainato_dai_big_mo_0_080620061.shtml, 2008, fonte *Assolavoro*;

[10] Dati aggiornati al 2015

[11] Nonostante si utilizzi ancora spesso il termine “interinale” questo è stato abolito molti anni fa e si dovrebbe utilizzare, soprattutto da parte dei mass media, di somministrazione.

8.2.6 Voci correlate

- Agenzia per il lavoro
- Contratto di lavoro
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Legge Biagi
- Outsourcing
- Precariato
- Pacchetto Treu
- Staff leasing
- Somministrazione di lavoro

8.2.7 Altri progetti

- **Wikiquote** contiene citazioni di o su **Lavoro interinale**

8.3 Lavoro autonomo

Il **lavoro autonomo** è una figura prevista dal diritto del lavoro italiano, definita dall'art. 2222 del codice civile italiano come colui che si obblighi a compiere, a prezzo di un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente.

Esso identifica dunque l'attività di lavoro dei cosiddetti liberi professionisti e dei lavoratori autonomi manuali, con esclusione delle figure imprenditoriali, e necessita dell'apertura di partita IVA.

8.3.1 Caratteristiche

Nel lavoro autonomo si distinguono due ampie categorie corrispondenti alle prestazioni di tipo manuale e di quelle di tipo intellettuale. In quest'ultima categoria rientrano le libere professioni intellettuali del sistema ordinistico o del sistema associativo. Nei lavoratori autonomi di tipo manuale vanno ricompresi i commercianti, gli artigiani, gli agricoltori-allevatori e, in generale, quelli che la legge considera piccoli imprenditori.

Nel lavoro autonomo rientrano alcune forme di collaborazione parasubordinata, che si distinguono per la prestazione dell'attività lavorativa in forma non subordinata, ma neanche totalmente autonoma, bensì in forma coordinata e, spesso, inserita nell'organizzazione dell'imprenditore committente. Rientra in queste forme di collaborazione autonoma il contratto di collaborazione a progetto, detto Co.Co.Pro il quale ha sostituito (a parte alcuni casi specificatamente previsti dalla legge) il precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, detta Co.Co.Co; esistono altre forme di lavoro parasubordinato.

L'esistenza ambigua di "parasubordinati" dà luogo a varie confusioni. Un clamoroso esempio è il problema della Gestione Separata dell'INPS , che mette insieme i parasubordinati e i professionisti senza cassa di categoria con prestazioni diverse (per esempio, i professionisti non possono avere l'indennità di malattia) e con carichi diversi di contributi. Nel caso dei parasubordinati i contributi dell'INPS sono ripartiti come 1/3 a carico dei lavoratori e 2/3 a carico del datore di lavoro, mentre nel caso dei professionisti, i contributi sono totalmente a carico dei lavoratori.

La natura quasi subordinata dei parasubordinati ha spinto l'aliquota della Gestione Separata dell'INPS fino a 27,72% dal 01/01/2012 senza dare prestazioni corrispondenti ai professionisti iscritte nella stessa Gestione Separata dell'INPS che subiscono un'aliquota ben superiore rispetto agli altri professionisti e ai commercianti.

Dal punto di vista fiscale c'è molta differenza tra *lavoratore autonomo* (ha ritenuta d'acconto e non deve iscriversi alla Camera di commercio) e *imprenditore individuale* (non ha ritenuta di acconto e deve iscriversi alla Camera di Commercio), anche se l'imprenditore individuale è, a volte, assimilato nel senso comune al lavoratore autonomo.

8.3.2 Differenze con il lavoro subordinato

A differenza del lavoratore subordinato, il lavoratore autonomo assume un'"obbligazione di risultato" e non di mezzi: egli cioè non si obbliga a mettere direttamente a disposizione la propria forza lavoro per un determinato tempo in un determinato luogo, ma garantisce al committente del lavoro il raggiungimento di determinati risultati entro una certa scadenza temporale.

Conseguenza di tale diversa natura è che il lavoratore autonomo svolge la propria attività con mezzi prevalentemente propri e non del committente, e con piena discrezionalità circa il tempo, il luogo e le modalità della prestazione. Non ha dunque vincoli di subordinazione nei confronti del committente, il quale non ha i poteri direttivi, di controllo e disciplinare tipici del datore di lavoro subordinato. In ogni caso il prestatore di lavoro autonomo può essere obbligato al rispetto dei limiti e delle condizioni contenute nel contratto di servizio stipulato col committente.

Il concetto di mancanza di subordinazione si comprende meglio se si pensa a quelle categorie di lavoratori autonomi che, per definizione, non hanno committenti ma, più propriamente, *clienti*, come i commercianti.

8.3.3 Voci correlate

- Lavoro subordinato
- Lavoro parasubordinato
- Contratto a progetto
- Precariato

8.3.4 Collegamenti esterni

- Lavoro autonomo, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.

8.4 Lavoro a domicilio

Il **lavoro a domicilio** in Italia è una particolare tipologia di contratto di lavoro, nella quale la prestazione è resa al domicilio del lavoratore, ovvero in locali di cui questi abbia a qualsiasi titolo la disponibilità.

Non bisogna confondere il lavoro a domicilio con il lavoro domestico, ovvero l'attività lavorativa effettuata alle dipendenze di un datore di lavoro nella sua abitazione in qualità di colf, cameriere, giardiniere, istitutore o tutore.

8.4.1 Definizione

Nell'ordinamento italiano, l'istituto del lavoro a domicilio è stato regolato dalla legge 18 dicembre 1973 n. 877 ("*Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*"), con la quale è stata introdotta una disciplina specifica per questo tipo di rapporto di lavoro.

L'art. 1 della legge ora richiamata, come modificato dalla legge 16 dicembre 1980 n. 858, indica il connotato essenziale del lavoro a domicilio nell'espletamento dell'attività lavorativa presso l'abitazione del lavoratore o in un locale di cui egli abbia la disponibilità, non di diretta pertinenza del datore di lavoro.

8.4.2 Funzione

Il contratto di lavoro a domicilio può soddisfare sia l'interesse dell'impresa di realizzare l'opportuno decentramento di talune attività, sia l'interesse del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa in un luogo di sua convenienza e scelta. Può costituire, tuttavia, un espediente del datore di lavoro per confinare il prestatore all'esterno dei locali aziendali.

Quando si riscontrano attività lavorative che non richiedendo l'utilizzo di attrezzature e macchine di rilevanti dimensioni e costi, né l'impiego di una consistente forza lavoro, possono essere espletate anche presso il domicilio del lavoratore. Il lavoro a domicilio viene preso in considerazione dall'articolo 2128 del codice civile, che estende al suo ambito le norme sul lavoro nell'impresa quando compatibili.

8.4.3 Il concetto di subordinazione

Il lavoratore a domicilio resta a tutti gli effetti un lavoratore subordinato. La legge 877/73, in deroga al disposto dell'art. 2094 del codice civile, prevede tuttavia una nozione di subordinazione "attenuata" rispetto a quella valida per la generalità dei lavoratori. Egli deve infatti:

- custodire il segreto sul modello del lavoro affidatogli;
- attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore riguardo alla esecuzione del lavoro oggetto del contratto stesso;
- astenersi dall'eseguire lavori in proprio o per conto di terzi in concorrenza con l'imprenditore-datore di lavoro.

Si considera infatti lavoratore subordinato il prestatore che sia "*tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere*", e che svolga la prestazione con lavoro proprio e di familiari, senza l'ausilio "*di manodopera salariata e di apprendisti*".

La giurisprudenza ha chiarito che la subordinazione non è esclusa dall'eventuale esecuzione di commesse in favore di più datori di lavoro (Cassazione, 11.11.2004, n. 21449), né dall'iscrizione del prestatore nell'albo delle imprese artigiane (Cassazione, 22.04.2002, n. 5840).

8.4.4 Attività vietate

L'art. 2 della legge 877/73 prevede tre ipotesi in cui è espressamente vietato ricorrere al lavoro a domicilio:

1. lavorazioni che comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari;
2. azienda interessata a programmi di ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, per un periodo di tempo di un anno dall'adozione dell'ultimo provvedimento;
3. azienda che, dopo aver ceduto a terzi macchinari ed attrezzature, continui la medesima lavorazione affidandola a lavoratori a domicilio.

8.4.5 Peculiarità del rapporto

I soggetti

La legge prevede che i lavoratori a domicilio debbano essere iscritti in un apposito registro tenuto a cura dei Centri per l'impiego. I datori di lavoro che intendano avvalersi di lavoratori a domicilio sono tenuti ad iscriversi in un apposito "registro dei committenti", tenuto dalle Direzioni provinciali del lavoro.

La retribuzione

Il calcolo della retribuzione avviene in base al sistema delle tariffe di cottimo pieno, fissate dai contratti collettivi di lavoro.

La contrattazione collettiva determina convenzionalmente il tempo che un lavoratore di media capacità impiega a svolgere la lavorazione oggetto della commessa.

Se il contratto collettivo non prevede le tariffe di cottimo, la legge dispone che esse siano determinate da una Commissione (a composizione mista lavoratori - datori di lavoro) istituita presso le Direzioni regionali del lavoro.

I contratti collettivi prevedono inoltre ulteriori voci retributive, quali il trattamento di fine rapporto, la maggiorazioni per il lavoro festivo o notturno, il rimborso spese per l'uso di attrezzature di proprietà del lavoratore.

Il lavoro concretamente svolto dal prestatore risulta da un apposito registro aziendale (in cui vengono riportate le commesse) e da un libretto personale di controllo, tenuto dal lavoratore, in cui sono annotate le singole consegne, il tipo di lavoro da eseguire, la qualifica del prestatore, la misura della retribuzione, le eventuali maggiorazioni.

Altre specificità

In generale, non trovano applicazione al lavoro a domicilio le seguenti norme:

- la disciplina sul licenziamento individuale, salvo che il rapporto non si connoti per una ragionevole continuità del rapporto (Cassazione, 22.01.1987, n. 615)
- la disciplina relativa a ferie, permessi e festività, salva diversa disposizione del contratto collettivo
- le norme relative alla sicurezza sul lavoro, con la sola eccezione dell'obbligo datoriale di informazione in ordine ai rischi per la salute connessi all'attività lavorativa, alle misure di prevenzione, ai rischi specifici cui il prestatore è esposto;
- la disciplina dell'orario di lavoro, dei riposi, del lavoro notturno
- la disciplina sul lavoro dei minori, con l'eccezione delle norme che prevedono l'obbligo di visita medica preassuntiva, il divieto di lavori pesanti o insalubri, e l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro idoneo a tutelare la salute del minore.

8.4.6 Sicurezza sociale

Ai lavoratori a domicilio è esteso il regime delle assicurazioni sociali obbligatorie contro invalidità e vecchiaia, malattia, maternità, disoccupazione, infortuni e assegni per il nucleo familiare.

È invece esclusa l'applicabilità delle norme sulla cassa integrazione guadagni.

8.4.7 Voci correlate

- Contratto di lavoro
- Telelavoro

8.4.8 Collegamenti esterni

- Lavoro a domicilio, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- (PDF)Testo della legge 18 dicembre 1973, n. 877 come modificata dalla legge 16 dicembre 1980 n. 858

8.5 Lavoro domestico

Il **lavoro domestico** indica, in Italia, una tipologia di lavoro dipendente prestata, in modo diretto ed esclusivo, al soddisfacimento delle esigenze domestiche e familiari.

Per identificare i lavoratori del settore viene utilizzato il termine **colf**, nato dall'unione delle parole **col**laboratore (o collaboratrice) **f**amiliare.

8.5.1 Disciplina normativa

Il lavoratore domestico, per la peculiarità di prestare la sua attività all'interno di una famiglia, è stato sempre inquadrato da una normativa diversa da quella degli altri lavoratori.

La legge 2 aprile 1958 n. 339 (*Per la tutela del rapporto di lavoro domestico*) indica all'art. 1:

La sentenza della Corte costituzionale 23 dicembre 1987 n. 585, ha esteso alle lavoratrici con un'attività lavorativa di meno di 4 ore/die le tutele della suindicata legge.

Per questo lavoro non sono previsti:

- l'applicazione della normativa sui licenziamenti (art. 4 legge 11 maggio 1990, n. 108),
- il diritto ad alcuni trattamenti assistenziali,
- l'obbligo di prospetto paga (art. 4 legge 5 gennaio 1953 n. 4), ecc.

Pur tuttavia, il/la colf è un lavoratore subordinato, con diritti e doveri stabiliti dalla legge e dai CCNL di riferimento.

Il colf ha diritto alle ferie, al TFR, alla tutela del posto in caso di malattia, di infortunio e di maternità. In taluni casi ha diritto a trattamenti assistenziali a carico dello Stato, come l'assegno per il nucleo familiare, per la maternità e per la disoccupazione, a patto però che sia stata fatta la comunicazione di assunzione e che sia in regola. Attesa la

particolarità del rapporto, il datore di lavoro è esonerato dalla tenuta dei libri seguenti:

- matricola e paga di cui agli artt. 20 e 21 del DPR 30 giugno 1965 n. 1124,
- Libro Unico del Lavoro di cui all'art. 39 della legge 6 agosto 2008 n. 133.

8.5.2 Il rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 16 febbraio 2007, a valere per il periodo 1º marzo 2007 - 28 febbraio 2011.

Secondo l'art. 6 CCNL deve contenere i punti seguenti:

- dati anagrafici del datore di lavoro;
- dati anagrafici del colf;
- data d'inizio del rapporto di lavoro;
- livello di appartenenza/anzianità di servizio del colf;
- durata del periodo di prova;
- posizione del colf rispetto alla convivenza;
- residenza o domicilio del colf;
- orario di lavoro e sua distribuzione;
- (eventuale) tenuta di lavoro (che dovrà essere fornita dal datore di lavoro);
- collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- retribuzione;
- luogo di effettuazione della prestazione e (eventuali) temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi;
- periodo di godimento delle ferie annuali;
- identificazione dello spazio per gli effetti personali del colf;
- applicazione degli altri istituti previsti dal contratto;
- durata (a tempo determinato/indeterminato), art. 7 CCNL.

Gli obblighi di legge, a seguito della riforma del 2007/2008, per l'assunzione di un colf sono i seguenti:
1. **comunicazione di assunzione**. Entro le **ore 24** del **giorno di calendario precedente** quello di inizio del lavoro va inoltrata al Centro per l'impiego competente per territorio, compilando, in alternativa:

- un modulo cartaceo,
- un modulo elettronico,

mediante il sistema delle Comunicazioni obbligatorie, con l'ausilio di un Consulente del lavoro. Tale comunicazione vale quale denuncia di assunzione all'INPS e all'INAIL.

2. **versamento dei contributi previdenziali** mediante bollettino postale inviato a domicilio dall'INPS. Si effettua entro il 10 di:

- aprile, per le assunzioni dal 1º gennaio al 31 marzo,
- luglio, per le assunzioni dal 1º aprile al 30 giugno,
- ottobre, per le assunzioni dal 1º luglio al 30 settembre,
- gennaio dell'anno successivo, per le assunzioni dal 1º ottobre al 31 dicembre.

I contributi sono calcolati secondo le tabelle riportate nel CCNL.

3. **comunicazione di proroga, trasformazione dell'orario di lavoro e cessazione** del rapporto di lavoro, da inviare **entro cinque giorni** dall'evento, compilando come predetto un modulo, in alternativa:

- cartaceo da inviare al Centro per l'impiego,
- elettronico con la procedura on-line del Ministero del Lavoro delle Comunicazioni obbligatorie.

La legge 28 gennaio 2009 n. 2, all'art. 16–bis comma 11, ha semplificato la normativa di assunzione per i datori di lavoro domestici. L'INPS diventa il destinatario delle comunicazioni di assunzione, della cessazione (dimissioni o licenziamento), della trasformazione e della proroga del rapporto di lavoro del personale domestico: Non è più necessario, come tuttora previsto per gli altri lavoratori, ai sensi dell'art. 9-bis della legge n. 608/1996 come modificata dall'art. 1, comma 1180 della legge n. 296/2006, effettuarle ai Centri per l'impiego.

L'INPS comunica i dati:

- di tutti i colf:
  - al Centri per l'impiego,
  - al Ministero del Lavoro,
  - all'INAIL;
- dei soli colf extra-comunitari:
  - alla Prefettura – UTG,

assolvendo agli obblighi legali nei confronti degli Enti ed Istituti sopra richiamati (art. 4-bis, comma 6, D.Lgs. n. 181/2000).

Per la comunicazione di assunzione dei colf, le variazioni o l'iscrizione del datore di lavoro sono stati previsti tre modi:

- tramite centralino INPS, numero 803164, fornendo i dati a voce;
- tramite procedura internet di compilazione e invio, disponibile sul sito www.inps.it;
- tramite modulo cartaceo, con consegna a mano invio con RAR, sia per l'assunzione (con relative istruzioni), che per le variazioni (e le relative istruzioni).

Valgono i termini di recapito suindicati:

- per l'assunzione, entro le ore 24 del giorno di calendario che precede l'assunzione,
- per variazioni, proroghe e cessazione del rapporto di lavoro, al più tardi entro 5 giorni dall'evento, pena le sanzioni.

8.5.3 Certificazione sanitaria

La colf svolgendo la sua attività in un ambiente domestico ed entrando in contatto anche con bambini, alimenti, ecc. prima di iniziare a lavorare deve presentare al datore di lavoro un certificato medico, effettuato presso la ASL di appartenenza, di assenza di malattie contagiose (art. 2 n. 4, legge 2 aprile 1958, n. 339). Se minore di anni 18 deve indicare anche l'idoneità al lavoro per la qualifica di assunzione. Le visite devono essere ripetute ogni anno (art. 8 legge 17 ottobre 1967 n. 977 smi).

Tali obblighi sono sanzionati: infatti, qualora la colf presti la sua opera senza visita medica e sia maggiorenne, tanto il lavoratore che il datore di lavoro sono puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria di 200 € circa. Qualora invece, la colf sia minorenne la sanzione è penale, ed è nell'arresto sino a 6 mesi o nell'ammenda fino a 5.000 € circa, per il solo datore di lavoro.

Infine, bisogna ricordare che se la lavoratrice domestica è minore, chi esercita la potestà genitoriale deve rilasciare apposita autorizzazione per iscritto, vidimata dal sindaco, per permettere al minore l'effettuazione dell'attività lavorativa (art. 4 legge 2 aprile 1958, n. 339).

8.5.4 Sanzioni

L'impiego del lavoratore domestico che non risulti da registri o altre documentazioni obbligatorie, in pratica senza la comunicazione all'INPS, comporta l'irrogazione di una sanzione da € 1.500 ad € 12.000, con una maggiorazione di € 150 per ogni giorno di cosiddetto lavoro nero. A queste vanno aggiunte le altre sanzioni per le inosservanze relative all'assunzione e alla cessazione del rapporto, se quest'ultima è già intervenuta al momento dell'accertamento.

Nel solo caso in cui sia scaduto almeno un termine per il versamento periodico dei contributi, sono dovute all'INPS le sanzioni civili sul debito contributivo già maturato, calcolate ai sensi dell'art. 116, l. 388/2000. Nel caso in esame (lavoratori non risultanti da registri o altre documentazioni obbligatorie), tali sanzioni non possono essere inferiori ad un minimo di 3.000 € (art. 36-bis legge n. 248/2006 s.m.i.). In tal caso le sanzioni civili se inferiori a 3.000 €, saranno ragguagliate a tale importo. Tale ulteriore aggravio sanzionatorio non ricorre laddove non sia ancora scaduto almeno un termine per i versamenti obbligatori.

8.5.5 Note

8.5.6 Voci correlate

- Datore di lavoro
- Contratto di lavoro
- Rapporto di lavoro
- Lavoro

8.5.7 Altri progetti

- **Wikimedia Commons** contiene immagini o altri file su **colf**

8.5.8 Collegamenti esterni

- Lavoro domestico, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Circolare Ministero del Lavoro del 16/02/2009 per nuove modalità di assunzione
- Circolare INPS con allegati nuovi modelli per assunzioni colf
- Assindatcolf
- Sito dell'INPS - Lavoro domestico

8.6 Lavoro parasubordinato

Con **lavoro parasubordinato** si indica, nel diritto del lavoro italiano, un tipo di lavoro che presenta caratteristiche intermedie tra quelle del lavoro subordinato e quelle del lavoro autonomo.

L'istituto ha avuto una propria disciplina dopo l'emanazione del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Attualmente le due forme, in vigore, di lavoro parasubordinato per antonomasia sono le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) e le collaborazioni a progetto (co.co.pro.).

8.6.1 Evoluzione normativa

Il Codice Civile

Il Codice civile italiano distingue in modo preciso il prestatore di lavoro subordinato - che, ai sensi dell'art. 2094, opera "alle *dipendenze* o sotto la *direzione* dell'imprenditore" - dal contratto d'opera, proprio invece del lavoratore autonomo, il quale, come recita l'art. 2222, "*si obbliga a compiere... un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione*". Questa dicotomia è poi arricchita dall'*appalto*, in cui l'obbligo di compiere un'opera o un servizio è assunto da una parte "con *organizzazione* dei mezzi necessari e con gestione a *proprio rischio*" (art. 1655), ossia, secondo la *communis opinio*, nell'ambito di un'attività di impresa appaltatrice.

Restano quindi fuori del Libro V del Codice, se non addirittura da qualsiasi disciplina legale, tutti quei rapporti di lavoro che sono estranei ai modelli economici recepiti, e in certa guisa contrapposti, dal legislatore del 1942: l'industria fordista da un lato, dall'altro la galassia delle botteghe e gli studi professionali. Soltanto il contratto di agenzia riceve una propria disciplina, all'interno del Libro IV: secondo l'art. 1742, con esso "*una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata*".

In questa definizione vediamo rispecchiata la caratteristica peculiare del lavoro parasubordinato, ossia la compresenza di subordinazione e autonomia. Nessun dubbio che la conclusione dei contratti sia un'attività che non si può svolgere "a catena di montaggio": l'agente, al pari del mandatario e del commissionario, deve godere di una certa autonomia negoziale. E, tuttavia, diversamente da questi, egli si è assunto un incarico *stabile*: la sua prestazione in favore del preponente - che, di norma, sarà un'impresa commerciale - fa parte di un rapporto destinato a durare. Perciò, il preponente avrà tutto l'interesse a prevedere, nel contratto, forme di controllo sull'attività dell'agente e di verifica dei risultati.

Dalla riforma del 1973 alla "Legge 30"

La definizione originaria lascia alcuni dubbi:

- Fino a che punto può spingersi il controllo da parte del preponente, senza che si abbia una vera e propria subordinazione?
- Fino a che punto esso è il frutto di una libera negoziazione tra le parti, e non, piuttosto, di un prepotere contrattuale del contraente imprenditore?

Queste domande, pressoché ignorate dal legislatore del 1942, riassumono il senso e il problema sempre aperto del lavoro "parasubordinato": individuare le situazioni concrete che, pur non rientrando nella subordinazione vera e propria, richiedono, oggettivamente, l'applicazione di (alcune) forme di tutela proprie di quella.

Non a caso, il legislatore riconosce questo genere di rapporti e ne fornisce la *reductio ad unum* proprio con la legge 11 agosto 1973, n. 533, meglio nota come "riforma del processo del lavoro". L'art. 409 c.p.c., enumerando le controversie sottoposte al nuovo rito - considerato mirabile strumento di giustizia sociale - vi comprende anche i "rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti di *collaborazione* che si concretino in una *prestazione* d'opera *continuativa e coordinata*, prevalentemente *personale*, anche se non a carattere subordinato" (ivi, n.3).

Orbene, mentre gli agenti e i rappresentanti di commercio sono stati disciplinati dalla legge 3 maggio 1985, n. 204, il vasto settore delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), come ben presto prese a chiamarle la prassi, rimase sprovvisto di una disciplina legale (con l'eccezione, pur non trascurabile, della previdenza): per questo è sorta l'abitudine di parlarne come di lavori o contratti "atipici", spesso con una connotazione negativa.

Proprio a questa atipicità (normativa, non sociologica) ha inteso ovviare il legislatore, con il d.lgs. 276/2003 (cd. "Legge 30"), che, all'art. 61, introduce il contratto a progetto come tipo contrattuale dei rapporti di co.co.co., diversi dall'agenzia e dalla rappresentanza di commercio.

La prassi, quindi, ha coniato per tali rapporti la nuova sigla di "co.co.pro." (collaborazioni a progetto). Ad ogni modo le collaborazioni co.co.co. sono ancora in vigore e la legge sopraccitata ha regolamentato l'ambito applicativo.

8.6.2 La posizione della giurisprudenza

La problematicità della definizione di lavoro parasubordinato cui sopra si accennava è ben presente nella giurisprudenza, di legittimità come di merito.

Anche recentemente la Cassazione, con sentenza n. 17564 del 1º settembre 2004, ha affermato la rilevanza esclusivamente processuale del "lavoro autonomo cosiddetto parasubordinato". Da ciò deriva una maggior attenzione nel tratteggiare la linea di demarcazione tra lavoro subordinato e lavoro parasubordinato, posto che la

qualificazione della fattispecie concreta ha delle precise conseguenze sul piano del diritto sostanziale da applicare.

La giurisprudenza ha perciò individuato una serie di indici esteriori, dalla cui presenza fa discendere la sussunzione del rapporto sotto la fattispecie di lavoro subordinato, ricorrendo altrimenti alla figura del lavoro autonomo parasubordinato.

Così si è affermato che, pur dietro a relazioni formalmente riconducibili a una collaborazione autonoma, si celano rapporti di lavoro subordinato perché caratterizzati dalla osservanza di un vincolo di orario di lavoro legato alla chiusura dei locali, dall'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, dal versamento a cadenze fisse della retribuzione, dalla proprietà degli strumenti di lavoro in capo al datore di lavoro, e dall'assenza di rischio (cfr. Cassazione, 4 febbraio 2002, n. 1420).

Al riguardo, si deve inoltre rammentare come "l'assoggettamento alle altrui direttive rappresenta l'elemento tipico al quale bisogna riferirsi" (Cass., 19 novembre 1998, n. 11711).

8.6.3 Voci correlate

- Contratto di collaborazione coordinata e continuativa
- Contratto a progetto
- Diritto del lavoro in Italia

8.7 Lavoro subordinato

Il **lavoro subordinato**, informalmente detto anche **lavoro dipendente**, indica un rapporto di lavoro nel quale il lavoratore cede il proprio *lavoro* (tempo ed energie) ad un *datore di lavoro* in modo continuativo, in cambio di una retribuzione monetaria, di garanzie di continuità e di una parziale copertura previdenziale.

8.7.1 Cenni storici

In un primo momento, alla fine del XIX secolo, non avendo veri e propri riferimenti legislativi ma trovandosi di fronte a un contesto storico-sociale che richiedeva un intervento, i legislatori e la dottrina utilizzarono lo schema tradizionale della locazione.

In Italia, secondo il codice del commercio, il lavoro subordinato veniva visto come un "prestare le proprie energie lavorative" (*locatio operarum*), mentre la normale obbligazione di risultato veniva inserita nel contesto della *locatio operis*. Fondamentale la precisazione squisitamente teorico-dottrinale operata da Francesco Carnelutti. L'insigne giurista osserva che non sarebbe corretto parlare di locazione di energie umane perché soggette a consumo e deterioramento, incompatibili con l'obbligo di restituzione alla scadenza. Pertanto, egli indica come vero oggetto della locazione: il corpo del lavoratore distinguendolo dalla persona del lavoratore.

8.7.2 Caratteristiche

Normalmente il lavoro subordinato è regolato/disciplinato da un contratto di lavoro col datore di lavoro, che stabilisce mansioni, orario di lavoro, luoghi e remunerazione della prestazione. Il lavoratore dipendente può esercitare la sua attività di lavoro subordinato sia nel campo del lavoro privato (pressoazienda e/o impresa) sia ne campo del lavoro pubblico (pubblica amministrazione, quali enti pubblici o enti parastatali). Esso è attualmente la forma lavorativa più diffusa nel mondo economico e la rispettiva figura di lavoro è posta al centro del diritto del lavoro.

A questa forma di lavoro vengono contrapposte le forme di lavoro autonomo (senza garanzie e continuità) e quelle di conduttori dell'attività di impresa (imprenditore, amministratore delegato, datore di lavoro).

8.7.3 Disciplina normativa italiana

Non esiste nessuna definizione formale di lavoro dipendente nell'ordinamento italiano. L'articolo 2094 del codice civile italiano, rubricato come "Prestatore di lavoro subordinato", si limita ad enunciare la definizione di prestatore di lavoro:

Il dibattito sulla definizione

La nozione giuridica di lavoro subordinato più recente deriva dal presupposto dell'"assoggettamento" del prestatore di lavoro nei confronti del datore di lavoro, assoggettamento identificabile nella possibilità da parte del datore di lavoro di poter determinare modalità e tempi di esecuzione dell'oggetto dell'obbligazione sorta dal contratto stipulato dalle parti.

Inoltre, per l'identificazione di una fattispecie di lavoratore subordinato, la giurisprudenza ha individuato alcuni criteri indiziari (mentre quello fondamentale rimane solo l'assoggettamento): la continuità della prestazione, che presuppone la natura dell'oggetto come attività e non risultato; il luogo di lavoro; l'obbligo di un determinato orario di lavoro più o meno flessibile, ma comunque determinato; una retribuzione anch'essa fissa e determinata, con l'assenza di rischio per il lavoratore.

Per Scognamiglio, il vincolo della subordinazione si ha quando il prestatore mette a disposizione del datore le sue energie psicofisiche al fine della realizzazione di un bene o servizio nell'interesse del datore. Si avrebbe pertanto un fenomeno di alienazione delle energie psicofisiche del lavoratore al datore. La natura sociale di tale vincolo sareb-

be da rintracciare nel fatto che il prestatore subordinato, anche a livelli dirigenziali, può svolgere il proprio lavoro solo tramite i mezzi e le strutture di cui dispone il datore. Fa eccezione il rapporto di lavoro a domicilio, per il quale il vincolo di subordinazione assume una definizione “tecnica”, ossia quella che definisce il vincolo di subordinazione come l'assoggettamento del prestatore di lavoro nei confronti delle direttive del datore di carattere organizzativo, sulle modalità di esecuzione della prestazione, i requisiti, le caratteristiche e le finalità del rapporto di lavoro.

Statistiche

Secondo l'ISTAT[1]negli anni tra il 1993 e il 2011, gli occupati in Italia oscillavano tra i 21 e 23 milioni, di cui 15-17 milioni di dipendenti, ossia una percentuale variabile fra 71 e 74%.

Figure speciali e simili al lavoro subordinato

Accanto alla figura del lavoratore subordinato tradizionale, ci sono varie figure più particolari disciplinate dal diritto del lavoro.

Figure speciali di subordinazione Sono rapporti di lavoro regolati in parte dalla disciplina generale, e in parte da leggi speciali che regolano la peculiarità dell'attività svolta dal datore, dal lavoratore o da entrambi. Figurano tra queste attività il rapporto di lavoro nautico e aeronautico (disciplinato dal Codice della navigazione), il rapporto di lavoro sportivo (legge 23 marzo 1981 n. 91) e quello dei dirigenti.

Il lavoratore parasubordinato Le recenti modificazioni sociali ed economiche avviate dalla seconda metà degli anni settanta hanno portato all'identificazione, oltre che di varie categorie di lavoratori, alla nascita di nuove figure contrattuali nell'ambito del lavoro: si parla infatti di rapporti di lavoro dove l'oggetto dell'obbligazione non è “un risultato” ma un'attività, sebbene il lavoratore non sia subordinato al datore (es. contratto a progetto).

Si parla, pertanto, di lavoratore parasubordinato o di lavoratore in regime di collaborazione coordinata e continuativa.

La fattispecie del lavoro parasubordinato può coincidere, in fatto, con ipotesi di “dipendenza economica” che si verificano quando, a prescindere dal vincolo di subordinazione, il lavoratore percepisce la maggior parte del proprio reddito da lavoro da un unico committente. In Italia questa fattispecie non trova ad oggi una collocazione giuridica (cosa che avviene invece in Spagna dal 2009 - *Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente*) cioè non trova ancora una sua specifica tutela.

8.7.4 Ideologie politiche abolizioniste

Vi sono alcune teorie economico-politiche che sostengono l'abolizione del lavoro subordinato. Secondo essi in futuro il lavoro subordinato salariato sarà visto così come oggi viene visto lo schiavismo.
Queste teorie sono la base di distributismo e il suo credito sociale. Essi sostengono una equa distribuzione dei mezzi di produzione tra chi li manovra per produrre, in modo che non possa più esistere lo “sfruttamento dell'uomo sull'uomo”.

8.7.5 Note

[1] Rapporto annuale 2012 ISTAT, Rapporto annuale 2012, Tavola 19 - Occupati per ripartizione geografica, posizione nella professione, sesso e settore di attività economica

8.7.6 Bibliografia

- Edoardo Ghera, Capitolo II – Il lavoro subordinato, in Diritto del Lavoro, Bari, Cacucci Editore, 2010, ISBN non esistente.

8.7.7 Voci correlate

- Contratto collettivo nazionale di lavoro
- Datore di lavoro
- Diritto del lavoro
- Formazione professionale
- Fondi interprofessionali
- Impresa
- Imprenditore
- Lavoratore
- Orario di lavoro
- Orologio marcatempo
- Rapporto di lavoro

8.7.8 Collegamenti esterni

- Lavoro subordinato, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Tipologie contrattuali di lavoro subordinato
- Quando i riflettori illuminano la riforma Biagi (a cura di Luca Lodi)

8.8 Telelavoro

Il **telelavoro**[1] può essere inteso come un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografica dell'ufficio o dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici e telematici e caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nelle modalità di svolgimento.

8.8.1 Caratteristiche generali

Si tratta di un concetto fortemente legato all'evoluzione delle tecnologie informatiche e quindi soggetto ad una continua trasformazione.

Il telelavoro è molto più di una tecnica per delocalizzare gli uffici: esso permette di liberare il lavoro dai vincoli spaziali e temporali, e, di conseguenza, le persone possono scegliere dove, quando e come lavorare. Spesso il telelavoro è un misto col lavoro tradizionale e richiede la presenza fisica in ufficio alcune volte alla settimana o al mese, oltre all'impegno a telelavorare entro un intervallo di orari flessibile -ma comunque limitato e non a completa discrezione del lavoratore- , in cui il lavoratore deve essere reperibile.

Il telelavoro non è una professione, né un mestiere: chi telelavora resta comunque un traduttore, o un programmatore o qualsiasi altro tipo di professionista; tuttavia, per svolgere i suoi compiti, non dovrà più recarsi in ufficio per le classiche otto ore lavorative, perché il suo posto di lavoro sarà localizzabile ovunque ci sia una connessione alla rete aziendale o la possibilità di inviare file e messaggi.[2]

La dotazione *hardware* minima consiste in un computer, connessione Internet a banda larga, periferiche che possono essere già incorporate nel PC (cuffia con microfono, webcam, scanner). L'utente compie un accesso tramite *desktop* remoto al proprio PC situato in ufficio con i relativi *file* e programmi, ovvero si connette dal Pc di casa al *server* dell'azienda sul quale è installato e gira il *software* ERP. Le aziende che adottano una policy informatica di tipo *Bring your own device* (BYOD), consentono ai telelavoratori di usare il proprio cellulare e portatile, separando del tutto i dati personali da quelli aziendali (con partizioni logiche e fisiche dedicate). L'attuazione di programmi di telelavoro è facilitata se l'azienda già adotta il *Cloud computing*, per cui i dati e programmi risiedono e sono gestiti su *server* remoti cui i dipendenti si collegano dalla sede di lavoro.

Rispetto a una connessione effettuata in ufficio, l'utente noterà maggiori problemi di sicurezza e connessione più lenta perché si entra da un nodo esterno al dominio aziendale, ma con le stesse funzionalità di base di un *database management system*, richieste allo stesso software quando è gli utenti si trovano fisicamente negli uffici dell'azienda: autenticazione degli utenti, tracciabilità di tutte le operazioni (di visualizzazione, cancellazione, aggiornamento), gestione dei conflitti in un file condiviso e in modifica presso due o più utenti, storage/ back-up e punto di ripristino, eventuale trasmissione cifrata dei dati e firma digitale.

Vantaggi

Per i datori:

-
    - stime attendibili suggeriscono che una società può risparmiare fino 20.000 dollari all'anno per ogni risorsa a tempo pieno che viene passata ad una modalità completamente in telelavoro[3];
    - evitano i sovraccarichi dell'elaboratore centrale, perché l'invio di dati e la prestazione lavorativa soo distribuiti su orari differenti;
    - possibilità di integrare diversamente abili e persone svantaggiate, e accedere ai benefici fiscali;
    - passaggio da una struttura a costi fissi a una struttura flessibile, a costi variabili: facilità di crescita dimensionale e espansione geografica perché non ci sono costi fissi alti che rappresentano barriere all'ingresso (bastano un PC e una connessione Internet).
    - ridotto *turn-over*, maggiore *job satisfaction* e produttività;
- eliminazione delle postazioni di lavoro:
    - risparmio di acquisto/locazione degli uffici,
    - risparmio costi di gestione (illuminazione, riscaldamento/aria condizionata, pulizia, manutenzione hardware, certificazione e messa a norma degli impianti),
    - abbattimento del tasso di assenteismo
    - riduzione del personale indiretto, che si occupa di servizi generali di stabilimento, non legato direttamente ad attività che generano profitti dal cliente finale;
    - costi di connessione Internet drasticamente ridotti per un'utenza privata rispetto alle tariffe per il segmento di clientela *business*.
    - meno problemi di convivenza e conflittualità tra i lavoratori, grazie a interazioni a distanza e ridotte ai minim itermini
- l'isolamento lavorativo è più che bilanciato da un maggiore tempo libero e minori vincoli che permettono di crearsi altre attività ricreative e sociali[4].
- il lavoratore perde senso di appartenenza all'organizzazione, la varietà di skill professionali di cui può beneficiare con un lavoro in *team*,

la visione della propria attività come parte di un processo di vari attori (*task significance*), che vede dall'inizio alla fine;

Per l'ambiente:

- fine del pendolarismo:
  - risparmio dei tempi e costi di trasporto quotidiani per il tragitto casa-lavoro,
  - drastica riduzione del traffico su strada e su ferrovia: una riduzione del 2.5% del traffico abbatte del 25% i tempi di attraversamento[5]
    - con minori tempi di percorrenza
    - inquinamento e dipendenza estera dal petrolio
    - maggiore sicurezza, e meno incidenti e costi assicurativi
    - scomparsa dei picchi di traffico e possibilità di dimensionare le reti di trasporto (strade, autostrade e ferrovie) su valori medi, non massimi, con ingenti risparmi sugli investimenti
  - ridimensionamento del servizio universale di trasporto pubblico locale (ferrovia e bus), e relativi minori oneri per lo Stato.
- riduzione dei costi sanitari
- prevenire la fuga dei cervelli e consentirne il rientro,
- sollevare il tenore di vita delle zone rurali, con nuove opportunità di lavoro
- prevenire l'abbandono della campagna e l'affollamento delle grandi metropoli

Per i lavoratori:

-
  - risparmio dei costi di trasporto quotidiani per il tragitto casa-lavoro,
  - recupero dei “tempi morti” di viaggio e attesa, trasformati in tempi di riposo o di lavoro
  - risparmio dell'affitto di un abitazione: scegliendo di spostarsi da casa nella sede di lavoro nei pochi giorni del mese in cui questo è richiesto, senza dotarsi di una sistemazione nelle vicinanze del luogo di lavoro.
  - maggiore produttività, ridotto turn-over del lavoratore, soddisfazione per maggiore autonomia, ridotti conflitti in famiglia e coi colleghi, stress per il trasporto, maggiore concentrazione, creatività, motivazione;
  - ottimo bilanciamento lavoro-vita famigliare, quanto più la gestione degli orari e del luogo di lavoro è lasciata a completa discrezione del lavoratore[6]: possibilità di lavorare in vicinanza e prestare assistenza a figli minori, disabili, anziani a carico ecc.
- minor riconoscimento professionale, retributivo, avanzamento di carriera (sebbene il telelavoro sia un benefit spesso concesso a quadri e dirigenti), luoghi comuni smentiti da una vasta metanalisi [7].Un peggioramento nelle relazioni coi colleghi (bilanciato da migliori relazioni famigliari) si è notato soltanto quando gli operatori telelavoravano più di 2.5 giorni a settimana.

L’utilizzo delle TIC conferisce vantaggi competitivi rispetto ai paesi che possono produrre a costi salariali inferiori. Le tecnologie possono contribuire anche ad attenuare le conseguenze di una valuta nazionale forte. L’utilizzo sistematico del telelavoro è un fondamento importante di un’economia fiorente.

Una meta-analisi di 46 studi inerenti al telelavoro, su un campione totale di 12.833 occupati[8], pubblicato dalla *American Psychological Association* (APA), ha evidenziato che il telelavoro ha un vasto *range* di benefici, da una maggiore soddisfazione dei lavoratori, anche dovuta ad una maggiore autonomia, minore stress professionale e *turn-over* del personale.

Un sondaggio della IBM nel 2010 su 24.000 occupati in tutto il mondo ha stabilito che l'80% dei dirigenti concorda che il telelavoro incrementa la produttività [9].

La flessibilità in termini di telelavoro è una frequente richiesta dei candidati. Telework flexibility is a desirable prerequisite for employees. Il *Robert Half International Financial Hiring Index* del 2008, elaborato dalla celebre società di *recruiting* Robert Half International a partire dai questionari di 1.400 Direttori Finanziari (CFO), ha indicato che il 13% di essi ritiene il telelavoro come il migliore *benefit* ad oggi proponibile ai professionisti del settore. [10]

I manager possono sperimentare un calo della produttività dei telelavoratori durant ei primi mesi: il dato deve essere interpretato come un inevitabile aggiustamento temporaneo al nuovo sistema di lavoro”[11] Il calo della produttività può anche essere dovuto ad un inadeguata organizzazione del nuovo ufficio di lavoro. Uno studio del 1999 ha stabilito che ogni giorno almeno 70 minuti di lavoro sono sprecati da interruzioni, problemi con la fotocopiatrice e altre distrazioni[12] Over the long term, though, surveys found that productivity of the teleworker will climb; over two-thirds of employers report increased productivity among telecommuters, according to a 2008 survey.[13] Nel lungo termine, tuttavia, la produttività dei telelavoratori aumenta: uno studio del 2008 ha mostrato che l'aumento di produttività accade per i due terzi dei telelavoratori[14] Traditional line managers are accusto-

med to managing by observation and not necessarily by results. This causes a serious obstacle in organizations attempting to adopt telecommuting. Liability and workers' compensation can become serious issues as well.[15].

Uno studio dell'ente australiano per il telelavoro (*NBN-telework*) ha mostrato che il telelavoro genererà un incremento del PIL pari a 8.3 billioni di dollari entro il 2020, creando l'equivalente di 25.000 posti di lavoro (a tempo pieno). Lo studio ha stimato che se il 10% dei lavoratori australiani fosse impiegato col telelavoro per il 50% del tempo, si potrebbero risparmiare 120 milioni di litri di benzina e 320.000 tonnellate di emissioni di carbone, con un incremento della produttività compreso tra 1.4 e 1.9 billioni di dollari all'anno..[16]

8.8.2 Tipi di telelavoro

La nozione di "telelavoro", fuori dall'ambito strettamente D.P.R. 70/99 giuridico, ha molte accezioni. In dipendenza della nozione adottata, nel concetto di telelavoro possono rientrare ipotesi molto distanti tra loro.

Si distinguono sei tipi di telelavoro, se basiamo la distinzione in ragione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (e queste tipologie sono definite "pure")[17]:

- **Telelavoro domiciliare**: il prestatore opera dal suo domicilio, e comunica con l'azienda per mezzo di PC, fax o altri strumenti. Il computer può essere connesso stabilmente alla rete aziendale, oppure vi si può collegare solo per la ricezione e l'invio del lavoro.

- **Telelavoro da "centro satellite"**: la prestazione è resa in una filiale appositamente creata dall'azienda. Tale particolare filiale si distingue dalla semplice filiale aziendale per il fatto che, mentre quest'ultima nasce per rispondere alle esigenze dei clienti che abitano in un determinato territorio, il centro satellite nasce per rispondere, in teoria, a tutti, data la possibilità di collegamenti attraverso l'uso del computer.

- **Telelavoro mobile**: la prestazione si svolge per mezzo di un PC portatile e di altri strumenti mobili (cellulari, palmari, ecc.). Si tratta di modalità diffusa principalmente tra lavoratore autonomo ed azienda, per mezzo di lavoro a progetto.

- **Telelavoro da telecentri o telecottages**: il telelavoro è svolto in appositi centri creati per lo scopo da un consorzio di aziende, da una azienda singola od anche da enti pubblici.

- **Remotizzazione**: il telelavoro è svolto da più persone che si trovano in luoghi diversi, ma che sono collegate tra loro.

- **Sistema diffuso d'azienda**: in pratica, con tale termine si suole indicare la cd. azienda virtuale, vale a dire un'azienda esistente solo in rete.

Dal punto di vista informatico, tutte queste modalità sono equivalenti a livello progettuale, logico e fisico, nel senso che richiedono il medesimo protocolli e apparati di rete, *hardware* e *software*. La differenza sostanziale è fra una LAN centralizzata in una o più sedi di lavoro, e una rete distribuita che fornisce possibilità di accesso da qualsiasi nodo, quindi luogo e tipo di dispositivo fisso o mobile utilizzato.
Il datore dovrà dotarsi di un sistema di autenticazione degli utenti per l'accesso al dominio aziendale, e di funzioni di virtualizzazione del desktop remoto che consentono ai lavoratori di accedere fisicamente al proprio PC in ufficio, di usare i *software* installati, e accedere ai *file* salvati in locale, nel proprio computer.

Secondo la ricerca ECATT coordinata nel 1999 dall'Istituto di ricerca Empirica, i lavoratori dipendenti che prestano la loro attività con la modalità del telelavoro costituiscono, in Italia, l'1,57% del totale della forza lavoro (contro una media europea del 1,96%). Se si comprendono nel computo anche i lavoratori autonomi e parasubordinati, nonché i telelavoratori "occasionali", la percentuale sale al 3,59% (contro la media europea del 6%). Ulteriori approfondimenti sui casi di telelavoro in Italia sono stati forniti dal progetto finanziato dal Ministero del Lavoro Tielledi'

8.8.3 In Italia

Il principio fondamentale della disciplina è quello della volontarietà: il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere adottata solo previo accordo, individuale o collettivo, tra le parti.
In genere, è demandato alla richiesta del singolo lavoratore, ed è sempre reversibile, nel senso che il lavoratore può chiedere di tornare a svolgere la propria mansione nei locali del datore, ovvero questi può disporre il rientro in sede se la qualità e la quantità del lavoro svolto dal teleavoratore non soddisfa gli standard richiesti.

Nei casi di telelavoro, si applica lo Statuto dei Lavoratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dalle sede domestica della prestazione lavorativa. È perciò illegittimo l'uso di webcam o software per controllare la produttività del lavoratore.

In materia di trattamento dei dati aziendali, la norma ISO/IEC 27001 indica i controlli minimi per la postazione di telelavoro e per evitare accessi non autorizzati ai dati aziendali. In caso di telelavoro domiciliare, il datore ha le stesse responsabilità in materia di sicurezza e salute, previste dal d. lgs. 66/2003 per la sede di lavoro originaria.

In questo senso, la Direttiva 89/391/CEE e n. 90/270/CEE relativa alle prescrizioni minime in

materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali, dispone che i datori adottino analisi e misure per mitigare i rischi eventuali per la vista e i problemi di affaticamento fisico e mentale, ma non si applica ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto d'utilizzazione prolungata in un posto di lavoro.

Nel settore privato

La disciplina del telelavoro, per quanto riguarda il settore privato, ancora manca una disciplina di fonte legislativa ed è dettata principalmente dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, con cui i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati confederali hanno recepito in Italia l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002[18] (l'Italia è stato il quinto paese in ordine temporale ad aver recepito tale accordo). L'accordo quadro mira a fornire una disciplina generale dell'istituto, lasciando ai contratti collettivi di settore l'introduzione di norme più dettagliate.

L'accordo quadro pone a carico del datore di lavoro i costi di fornitura, installazione, manutenzione e riparazione delle attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, i consumi telefonici ed energetici, nonché quelli necessari per fornire i supporti tecnici necessari allo svolgimento del lavoro. È inoltre previsto che il datore di lavoro debba adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore e per tutelarne la salute e la riservatezza.
Al lavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente l'azienda in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature. È inoltre previsto un espresso divieto di raccogliere o diffondere materiale illegale via internet.
Il prestatore è libero di gestire autonomamente il suo tempo di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda. Si è precisato infine che ai telelavoratori competono i medesimi diritti dei lavoratori "tradizionali", ad esempio per quanto attiene all'attività sindacale o all'accesso alla formazione.

Nel settore pubblico

Per quanto riguarda invece la pubblica amministrazione italiana, vige l'accordo quadro del 8 Giugno 2011, e il telelavoro è espressamente regolato dall' articolo 4, comma 3, legge n.191/1998 (cosiddetta *Bassanini ter*) e dal seguente D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 art. 6[19], come dettagliato dalla Deliberazione AIPA n.16/2001, che, dapprima distingue tra lavoro a distanza e telelavoro (tale distinzione è basata sul criterio della prevalenza nell'utilizzo degli strumenti informatici), e, poi, detta nei successivi articoli la disciplina specifica della materia.

Il telelavoro è volontario e reversibile. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. La parte normativa e il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Il lavoratore ha diritto ad accedere alla e-mail. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.

Con il "decreto Crescita 2.0" (n.221 del 17 dicembre 2012), le amministrazioni pubbliche oggi sono tenute a redigere un piano per la realizzazione del telelavoro in cui devono specificare "le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro", presumendo di fatto tutte le attività come telelavorabili a meno di prova contraria, come fatto dal Governo Obama.

Questioni giuslavoristiche

Tale forma di lavoro subordinato è espressamente regolamentata dalla legge 877/1973. La legge sostituisce la necessità di un assoggettamento continuativo al potere direttivo del datore di lavoro, con un assoggettamento predeterminato ad inizio prestazione. Non è quindi necessaria l'isntalalzione di web-cam per il controllo della presenza, per avere un rapporto di lavoro che rimane subordinato .

Anche ai telelavoratori, si applica la copertura antinfortunistica INAIL. Il datore deve comunicare all'INAIL la descrizione dettagliata degli ambienti di lavoro, orari e fasce di reperibilità, sebbene il telelavoro non è un semplice lavorare da casa durante gli orari di ufficio[20], ma di norma è una modalità di orario flessibile e spesso per obiettivi in cui questi elementi non si possono identificare. La responsabilità degli infortuni (cosiddetto "rischio elettivo") sembra essere uno dei motivi per cui il telelavoro non si diffonde in Italia: le imprese temono le cause dei lavoratori, i quali a loro volta si sentono poco tutelati. [21].

Un secondo problema giuslavoristico si pone quando l'azienda vanta tra i propri telelavoratori, sia i dipendenti che i collaboratori esterni (co.co.co, interinali, ecc.). Se i collaboratori esterni accedono alla sede di lavoro, usano le attrezzature e il *software* aziendale, se non lavorano "a contatto" coi responsabili, è possibile ottenere dal giudice del lavoro l'assunzione per erronea qualificazione del contratto individuale, che ha per sottostante un rapporto di lavoro reale di tipo dipendente, e non di tipo autonomo come dichiarato. Nel caso del telelavoro, il collaboratore esterno che accede alla Intranet e agli stessi *software* aziendali potrebbe chiedere di essere assimilato al lavoratore dipendente, che in più degli altri può disporre di un accesso con *desktop remoto* alla propria postazione in

ufficio.

Il Jobs Act introduce benefici per i datori di lavoro privato che facciano ricorso al telelavoro per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti[22].

Considerazioni generali

La reversibilità del telelavoro limita fortemente i vantaggi del datore che non può conseguire i risparmi di gestione derivanti dall'eliminazione definitiva della postazione di lavoro, sostituita da un telelavoratore a domicilio (costi di riscaldamento, illuminazione, pulizia uffici, affitto locali di lavoro, connessione Internet a banda larga, manutenzione hw, ecc.). La legge italiana impone a carico del datore gli obblighi di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche quando la prestazione lavorativa è eseguita dal domicilio del lavoratore: per questo motivo, al telelavoratore è richiesto di eseguire la prestazione in locali con abitabilità e certificazioni sanitarie, con impianti elettrici-telefonici-illuminazione-riscaldamento a norma e certificati, condizioni adeguate di microclima (ventilazione, temperatura, umidità), rumore e più in generale in termini di esposizione a agenti chimici, fisici e biologici.

Tutti questi aspetti, in altri Paesi sono demandati completamente al telelavoratore che, pure nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente, ha completa libertà nell'organizzazione del proprio ambiente domiciliare di lavoro con relativi costi a suo carico, oltreché nella scelta degli orari di esecuzione dell'attività lavorativa. Il datore è sgravato di quesrti costi, che in Italia non sono eliminati, ma si "spostano" dai locali di lavoro al domicilio del telelavoratore, quando non si duplicano perché la norma impone la reversiblità del telelavoro e quindi di mantenere anche nella sede un numero di postazioni adeguato all'eventuale rientro dei telelavoratori.
A ciò si aggiunge che, in virtù delle responsabilità in tema di sicurezza e salute nel luogo di telelavoro, il datore ottiene un diritto di ispezione e organizzazione del lavoro all'interno di una proprietà privata, il domicilio del telelavoratore, in linea teorica inviolabile, amcorché subordinata al suo previo consenso che di fatto è obbligato, pena la perdita del posto di lavoro. È possibile una semplificazione normativa, che avvicina i costi del telelavoro al resto d'Europa, essendo assurdo assimilare un domicilio privato ,in cui il lavoro si svolge presso una semplice postazione informatica (computer portatile, fax e postazione Internet), agli standard di qualità e sicurezza richiesti -ed economicamente sostenibili- per una realtà industriale.

8.8.4 Nel mondo

In Europa

Il *European Framework Agreement* del 16.07.2002 è stato recepito in vari Paesi[23] da accordi collettivi di settore: Austria, Danimarca, Germania, Grecia, Italia e Spagna.

Invece, Belgio, Francia e Lussemburgo hanno esteso l'accordo per legge a tutti i lavoratori.

In Germania, gli accordi aziendali (*Betriebsvereinbarungen)*) sono lo strumento principe per regolare le condizioni di lavoro, incluso il telelavoro.

Finlandia, Irlanda, Latvia, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito hanno implementato il Framework europeo con accordi su base volontaria, codici, e linee-guida. Svezia e Paesi Bassi con l'aggiunta di vari accordi di settore vincolanti tra le parti firmatarie.

Il Regno Unito lo ha recepito in un accordo collettivo nell'Agosto 2003 fra *Confederation of British Industry*(CBI), *Trades Union Congress* (TUC) e CEEP UK.

L'Irlanda ha emanato nel 2000 un codice di condotta che recepisce il *Framework*.

Regno Unito

Dal 30 Giugno 2014 è in vigore il *Flexible Working Regulations 2014*, che modifica il precedente *Employment Rights Act* del 1996 che limitava l'eligibilità della richiesta da parte del lavoratore — alla quale il datore di lavoro può opporsi solo in determinate situazioni— ai lavoratori con in carico la cura di figli sotto i 16 anni e/oppure congiunti.

Con il nuovo testo, qualsiasi dipendente assunto da almeno 26 settimane — 6 mesi — ha facoltà di richiedere al proprio datore di lavoro di «considerare seriamente» una soluzione di lavoro flessibile, datore che può rifiutarsi solo in casi ben specificati dalla normativa.

Gli studi dicono che l'approccio del Regno Unito, seguito dai Paesi Bassi, ovvero diritto alla flessibilità per tutti, è l'approccio migliore rispetto a programmi che limitano il numero di telelavoratori, perché la disparità di trattamento causa risentimento e una più diffici le implementazione del lavoro a distanza[24].

Un report del 2011[25], stima in 4.300 pound all'anno per partecipante il risparmio a livello nazionale per ogni persona che telelavora almeno per due giorni alla settimana (con il cosiddetto «workshifting», come Teleworking, Telecomputing o e-work), e un incremento di produttività del 20%, muovendo dall'ipotesi che quasi il 50% delle persone possono lavorare almeno in parte da casa, con una media di due giorni per settimana.

Olanda

Il 15 Aprile 2014, il Parlamento Olandese ha votato a larga maggioranza la legge che introduce il diritto del lavoratore all' *homeoffice*.

La legge entra in vigore dal 1 Luglio 2014 e il datore può rifiutare la richiesta del dipendente nei soli casi di rischi per la sicurezza, problemi nella pianificazione del lavoro e dei servizi, danni economici[26].

Manca una legislazione specifica in materia di telelavoro. Il *Dutch Working Conditions Act* del 1998 (*Arbeidsomstandighedenwet*) si applica indifferentemente ai lavoratori regolari in sede e ai telelavoratori, con gli stessi diritti collettivi[27].

La percentuale di aziende che offrono possibilità di telelavoro, è passata dal 25% nel 2004, al 60% nel 2010 con almeno 10 occupati, di cui solo il 25% nel settore di hotel, ristorazione e costruzioni, in cui è richiesta la presenza fisica del lavoratore, mentre raggiunge su vasta scala nel settore CT e finanziario[28].

I Paesi Bassi hanno la più alta penetrazione al mondo di telelavoratori: 27% sul totale degli occupati, in prevalenza uomini anziani, con elevato grado di istruzione. La promozione del telelavoro è iniziata nel 1990 dal Ministero dei Trasporti che ha creato una piattaforma dedicata cui ha invitato a parftecipare i maggiori operatori del settore ITC e delle telecomunicazioni, che dal 2006 è un ente indipendente da contributi pubblici.

Il Belgio (Circolare n. Ci.RH.241 / 616 975, Nr. 2/2014 del 16 gennaio 2014) consente la detrazione fiscale delle spese di connessione e acquisto del Computer.

Francia

Il Ministero dell'Economia, Finanze e Industria ha elaborato un *Accord cadre européen sur le télétravail* cui le parti sociali hanno fatto seguito con la firma del *Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail*, poi esteso per legge alla maggior parte delle imprese francesi.

La norma stabilisce la doppia volontarietà, di datore e lavoratore, ribadito a più riprese dalla Corte di Cassazione, e l'obbligo di formalizzare il passaggio al telelavoro con una modifica al contratto di lavoro; e il princpio della reversibilità del telelavoro. La legge n° 2012-387 del 22 Marzo 2012 (legge Warsmann) apporta una definizione legale di telelavoro, distinto dal lavoro a domicilio, e stabilisce diritti e doveri di datori e telelavoratori.

Il 12 Marzo 2012 viene votata una legge sul precariato nel settore pubblico, e introdotto (art. 133) il telelavoro nella pubblica amministrazione per i funzionari con le stesse modalità del settore privato (L. 1222-9 del codice del lavoro).

Nel 2004, uno studio condotto da DARESha stimato al 2% la percentuale dei lavoratori francesi che praticano il telelavoro, e al 5% il telelavoro alternato al lavoro in ufficio. Nel 2005, dopo la firma dell' "accordo interprofessionale nazionale sul telelavoro", nel paese il telelavoro continua a crescere poco, e come in molti altri paesi occidentali sembra rimanere "pendolo", vale a dire che si esercita non a tempo pieno, ma su una parte della settimana (ad esempio uno o due giorni con il telelavoro, il resto del tempo di lavoro classico in ufficio).

Nel 2012, lo studio di Ministero dell'Economia restituisce al 12,4% la quota di lavoratori francesi che praticano il telelavoro al mese almeno per otto ore nelle principali imprese[29]. Altri studi stimano che al 16,7% gli occupatiche praticano una qualche forma di telelavoro, e il 40% il numero di aziende con un accordo di Telelavoro [30]. La quota più rilevante dei telelavoratori è formata da risorse qualificate (quadri) che operano nei seguenti settori: IT, servizi alle imprese, banche e assicurazioni.

Polonia

In Polonia, al 2011 il telelavoro riguarda solo il 3% dei dipendenti (in confornto a una media europea del 15%) [31][32], fatto attribuito a interpretazioni divergenti delle norme di salute e sicurezza .

Svizzera

In collaborazione con l'IBM Institute for Business, la celebre «Economist Intelligence Unit» stabilisce dal 2000 una graduatoria degli Stati sulla base di oltre 100 indicatori qualitativi e quantitativi. I risultati vengono presentati nel «Digital Economy Ranking» (denominato «E-Readiness-Ranking» fino al 2009). Questa base di confronto internazionale è la più vasta di cui si dispone. La Svizzera risulta perdere rapidamente posizioni dal 2006 rispetto a USA, Svezia e Danimarca.

Il numero di *knowledge worker* è stimato in 2.35 milioni, il 50% del totale [33], di cui quasi il 20%, ossia 450'000 persone, sono effettivamente candidabili a lavorare da casa (almeno) un giorno alla settimana, con un abbattimento di costo pari al 30% sul costo medio di 20.000 franchi per postazione di lavoro.

Negli Stati Uniti

Nel Dicembre 2010, Obama firma il *Telework Enhancement Act*, che invita tutte le agenzie governative a emanare policy in materia di telelavoro che estendano il più possibile il numero di lavoratori e di giornate svolte con questa modalità (non in sede), senza penalizzare la *performance* del lavoratore o l'operatività dell'agenzia.
Il report Status Telework del 2012 stima che vi siano più di 684.000 impiegati federali candidabili per il telelavoro, circa il 32% del totale, sparsi per 87 agenzie, di cui 144.000 hanno sottoscritto accordi individuali per il telelavoro con la propria agenzia.

Le stime dicono che più di cinquanta milioni di lavoratori negli Stati Uniti (circa il 40% della forza lavoro attiva) potrebbero lavorare da casa almeno una parte del loro tempo di lavoro,[34], anche se nel 2008 solo 2,5 milioni di dipendenti (senza auto) hanno pensato che la loro casa potesse diventare il loro posto di lavoro principale.[35].

Come in Svizzera, negli Stati Uniti si parte dal principio che tra il 40 e il 50% dei lavoratori potrebbero per

principio lavorare da casa. Si stima che la creazione di un posto di telelavoro permetterebbe di ridurre i costi di 7000 franchi circa per posto di lavoro e all'anno[36].

Secondo i dati federali del 2008, il totale dei telelavoratori dipendenti negli Stati Uniti ammonta solo a 102.000 unità .[37].

8.8.5 Note

[1] Conosciuto nei paesi anglosassoni come "Telework" o, nella versione americana, come "Telecommute" (ossia telependolarismo, accezione che focalizza l'attenzione sulla possibilità di sostituire gli spostamenti fisici delle persone con il trasferimento telematico)

[2] Fonte: www.telelavoro-italia.com

[3] Telework Research Network, Telework Savings Calculator, su undress4success.com, Telework Research Network. URL consultato l'11 agosto 2012.

[4] Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Analysis of psychological mediators and individual consequences*, Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524-1541."

[5] Report di Telework Research Network, 2011

[6] Golden, T. D., & Fromen, A. (2011). *Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes*. Human Relations, 64(11), 1451-1475.

[7] McCloskey, D. W., & Igbaria, M. (2003). Does "out of sight" mean "out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. Information Resources Management Journal, 16(2), 19–34.

[8] Ravi Gajendran, David A. Harrison, *Journal of Applied Psychology*

[9] *Finding an Extra Day or Two*, Brigham Young University, June 2010, E. Jeffrey Hill, Jenet J. Erickson, Erin K. Holmes, and Maria Ferris

[10] Robert Half International, Survey Finds Salary Is Top Draw for Job Candidates but Benefits Nearly As Popular, 6 febbraio 2008.

[11] Gantenbein, D. (1999, December). "All dressed up with no place to go" [Electronic version]. *Home Office Computing*, para. 21.

[12] Gantenbein, 1999, December, para. 24

[13] CompTIA survey of 212 diverse employers. October 2008

[14] CompTIA survey of 212 diverse employers. October 2008

[15] Davenport, T. (1998, Summer). "Two cheers for the virtual office" [Electronic version] para. 8. *Sloan Management Review*

[16] Telework.

[17] Giovanni Morgante, Cos'è il TeleLavoro e quali sono i vantaggi, http://www.risorsedisumane.com/telelavoro/.

[18] fonte: Formez

[19] Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 25 marzo 1999 n. 70 - Serie generale

[20] Diritto Lavoro, 28 Marzo 2014

[21] PMI.it, 13 Aprile 2011

[22] [http://www.governo.it/Governo/ConsiglioMinistri/dettaglio.asp?d=77929/ Presentazione del Jobs Act sul sito del Governo

[23] Report ETUC sull'implementazione nell'Unione Europea

[24] *Enter the Timelords: Transforming Work to Meet the Future, final report of the Equal Opportunities Commission investigation into the Transformation of Work*, EOC 2007

[25] Kate Lister, Tom Harnish, *The Shifting Nature of Work in the UK - Bottom Line Benefits of Telework*, su Telework Sponsored by Citrix Online Research Network

[26] *La Stampa*, Lavorare da casa? basta fare richiesta e il capo non può dire di no, 15 Aprile 2015

[27] http://www.eurofound.europa.eu/it/observatories/eurwork/articles/telework-in-the-netherlands/ Osservatorio Europeo Eurofound

[28] CBS.nl, 28 Agosto 2013

[29] Greenworking studio sulla pratica del telelavoro nelle maggiori società francesi

[30] [http: / /www.lbmg-worklabs.com/etude-teletravail-coworking-telecentres telelavoro studio condotto da LBMG Worklabs con un campione di 1.800 persone]

[31] Template:Cytuj stronę

[32] Template:Cytuj stronę

[33] Oliver Gassmann, professore di gestione delle tecnologie all'Università di San Gallo

[34] Telework Adoption and Energy Use in Building and Transport Sectors in the United States and Japan, J. Infrastruct. Syst. Volume 11, Issue 1, pp. 21-30 (Μάρτιος 2005).

[35] Lister, Kate, Undress For Success--The Naked Truth About Making Money at Home, John Wiley & Sons (2009), ISBN 978-0-470-38332-2.

[36] http://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/downloads/dp08_HomeOffice_i.pdf

[37] WorldatWork "Telework Trendlines" 2009.

8.8.6 Bibliografia

- P. Di Nicola, P. Russo, A. Curti, *Telelavoro tra legge e contratto*, Ediesse, Roma, 1998, ISBN 88-230-0333-4
- P. Di Nicola, *Il nuovo manuale del telelavoro*, Seam, Roma, 1999, ISBN 88-8179-384-9
- Emma Jones, *Go Global: How to Take Your Business to the World*, Brightwood Publishing

2010

- *Working 5 to 9: How to Start a Successful Business in Your Spare Time*, Harriman House 2010

8.8.7 Voci correlate

- Lavoro a domicilio
- Lavoro domestico
- Workaholism
- Coworking
- Piazza telematica
- *Home Work Convention*

8.8.8 Collegamenti esterni

- Telework Research Network
- Rivista Internet specializzata nel *Smart Working*
- Rapporto Eurofound sulla legislazione per il telelavoro nell'Unione Europea
- Agenda Digitale e riforma PA, 9 Luglio 2014
- Telelavoro, in Tesauro del Nuovo soggettario, BNCF, marzo 2013.
- Leonardo TES - progetto pilota finanziato dal programma comunitario Leonardo da Vinci
- Norme, contratti e sicurezza riguardo al Telelavoro - sul sito dell'INPS
- *Telelavoro, Italia maglia nera* - Articolo del Corriere del 18 gennaio 2009
- Telelavoro Regione Toscana

Capitolo 9

Fonti per testo e immagini; autori; licenze

9.1 Testo

- **Agenzia per il lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Agenzia_per_il_lavoro?oldid=76639963 *Contributori:* Pil56, Elwood, Rago, Eumolpo, Romero, Escarbot, Mizardellorsa, Suturn, Avesan, Popop, Idioma-bot, Achates, Buggia, No2, IncolaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Wipi, RCantoroBot, Pil56-bot, Niculinux, Starter27, ValterVBot, □□□□□ e Anonimo: 20
- **Centro per l'impiego** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Centro_per_l'impiego?oldid=72100142 *Contributori:* Daniele.Brundu, Eumolpo, Razzairpina, Snow Blizzard, Avesan, Popop, Phantomas, Bottuzzu, No2, Marco Plassio, FixBot, Discanto, FrescoBot, AushulzBot, Hopeless85, Frantzscheszko, Pil56-bot, Niculinux, Euparkeria, □□□□□ e Anonimo: 24
- **Sistema di collocamento pubblico** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Sistema_di_collocamento_pubblico?oldid=76639977 *Contributori:* Marcok, Kanchelskis, Fonzarelli~itwiki, Pegasovagante, Eumolpo, Gacio, GiacoBot, Vituzzu, Mizardellorsa, RolloBot, Phantomas, Pracchia-78, No2, Fire90, FrescoBot, AushulzBot, RCantoroBot, Fantasma, Eptor10, Pil56-bot, Niculinux, □□□□□ e Anonimo: 10
- **Somministrazione di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Somministrazione_di_lavoro?oldid=76640002 *Contributori:* Hellis, Paolosub, Cicciocotroneo, Filippof, Pegasovagante, Eumolpo, Giuseppecascarino, Marcopil64, Avemundi, Mizardellorsa, Olandobot, Pracchia-78, Balfabio, LucaG83, No2, FrescoBot, AushulzBot, Sistoiv, Massimiliano Panu, Niculinux, Ale Sasso, Mauro Soldera e Anonimo: 31
- **Contratto di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_lavoro?oldid=76640023 *Contributori:* Snowdog, Ary29, M7, Kanchelskis, Alfiobot, TierrayLibertad, YurikBot, BMF81, Ciano, Beta16, Senpai, Jalo, Cecilya, Rago, Alb, Leoman3000, Eumolpo, Torsolo, Romero, Caulfield, Thijs!bot, %Pier%, Gacio, Tassobot, Jaqen, AlCe, Quatar, Giovannigobbin, Saggio Oscuro, Butred77, Rossa1, JAnDbot, Mizardellorsa, Maurice Carbonaro, Baronnet, RolloBot, Rei-bot, Suturn, VolkovBot, BetaBot, Olandobot, Capitano Speirs, SieBot, Tiesse, Phantomas, OKBot, Pracchia-78, A7N8X, PipepBot, Buggia, LucaG83, DarkApBot, Bottuzzu, No2, Marco Plassio, Ticket 2010081310004741, BOTarate, Jacopo Werther, SilvonenBot, Sanremofilo, Bbruno, Discanto, SpBot, IncolaBot, Guidomac, FrescoBot, Ptbotgourou, Captivo, Dome, Continua Evoluzione, ArthurBot, Sd, Xqbot, AushulzBot, Montanarifb, Dom De Felice, VEitalico, EmausBot, HRoestBot, Taueres, Shivanarayana, Centonero, Massimiliano Panu, MerlIwBot, Cellistbot, Nodulation, Vagobot, Milanonord, Pil56-bot, Franciaio, Niculinux, Botcrux, MarkoOzzy, ValterVBot e Anonimo: 99
- **Contratto di lavoro a tempo determinato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_lavoro_a_tempo_determinato?oldid=76640050 *Contributori:* Eumolpo, Mizardellorsa, BetaBot, Ripebot, FrescoBot, Kerataal, Massimiliano Panu, Niculinux, Ale Sasso, Paolo Calloxi, ValentinaBaratti e Anonimo: 6
- **Contratto di lavoro a tempo parziale** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_lavoro_a_tempo_parziale?oldid=76640071 *Contributori:* Kanchelskis, Alfiobot, SunBot, Senpai, Papesatan, Eumolpo, Luca Antonelli, Nemo bis, Fale, Butred77, Mizardellorsa, RolloBot, Snow Blizzard, Olandobot, Dispe, AnjaManix, LucaG83, Ticket 2010081310004741, Jacopo Werther, Fire90, FrescoBot, MapiVanPelt, Fabrizio82, AushulzBot, Rubinbot, Giuseppe.cassone, Kerataal, ZéroBot, Gray eyes, Shivanarayana, MerlIwBot, Dexbot, ValterVBot, Euparkeria, Christian Citton e Anonimo: 36
- **Contratto di somministrazione di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Somministrazione_di_lavoro?oldid=76640002 *Contributori:* Hellis, Paolosub, Cicciocotroneo, Filippof, Pegasovagante, Eumolpo, Giuseppecascarino, Marcopil64, Avemundi, Mizardellorsa, Olandobot, Pracchia-78, Balfabio, LucaG83, No2, FrescoBot, AushulzBot, Sistoiv, Massimiliano Panu, Niculinux, Ale Sasso, Mauro Soldera e Anonimo: 31
- **Contratto di solidarietà** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_solidariet%C3%A0?oldid=76640106 *Contributori:* Ary29, Pciarl, Fabexplosive, CruccoBot, Jalo, .snoopy., Eumolpo, Sesquipedale, Gierre, Mizardellorsa, LukeWiller, 2diPikke, Formica rufa, KSBot, LucaG83, Bottuzzu, Austro, FrescoBot, Ferrari1706, JoeT, AushulzBot, Bradipo Lento, Massimiliano Panu, Adriano.93, Pirrica, Pil56-bot, Niculinux, Adalingio e Anonimo: 22
- **Contratto di formazione e lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_formazione_e_lavoro?oldid=76640126 *Contributori:* Kanchelskis, Moustaky, Senpai, Papesatan, Eumolpo, Tassobot, Mizardellorsa, Olandobot, Pracchia-78, Ask21, LucaG83, No2, SpBot, Guidomac, FrescoBot, AushulzBot, Melkor II, Koaledit, Davidevolo, ValterVBot, Ni Strad e Anonimo: 13
- **Contratto di lavoro ripartito** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_lavoro_ripartito?oldid=76640141 *Contributori:* Kanchelskis, SunBot, Papesatan, Eumolpo, Tassobot, Avemundi, Mizardellorsa, Snow Blizzard, Olandobot, Phantomas, LucaG83, No2, IagaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Taueres, MerlIwBot, ValterVBot e Anonimo: 16
- **Contratto di apprendistato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_apprendistato?oldid=76640152 *Contributori:* Kanchelskis, Papesatan, .snoopybot., TekBot, Mizardellorsa, Castagna, Fabio.Croci, FrescoBot, Xqbot, Niculinux e Anonimo: 4

- **Contratto di inserimento** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_inserimento?oldid=76640160 *Contributori:* Kanchelskis, Alfiobot, Marcel Bergeret, Senpai, Papesatan, Lucas, Gacio, Cletus81, TekBot, RevertBot, Mizardellorsa, Olandobot, Phantomas, Buggia, LucaG83, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, ValterVBot e Anonimo: 17
- **Contratto di lavoro a progetto** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_a_progetto?oldid=76640165 *Contributori:* Snowdog, Leonard Vertighel, Hellis, Cryptex, Kal-El, Yoggysot, Demasiao~itwiki, SunBot, Al Pereira, Alex10, KS, Alb, Eumolpo, Elitre, Bultro, PertBot, ZioNicco, Lombardelli, Pipep, Johnlong, %Pier%, Jaqen, Quatar, Giovannigobbin, .snoopybot., TekBot, Frlofort, Yerul, Mizardellorsa, RolloBot, BetaBot, Antiedipo, Popop, Calabash, Wisbot, Phantomas, Pracchia-78, Stefanodc, Buggia, Sirbot, LucaG83, No2, Tombot, FixBot, Allions, Nalegato, Guidomac, FrescoBot, MapiVanPelt, Daniele Pugliesi, AKappa, Ggx4arch, AushulzBot, Funkrocker, Sistoiv, Fantasma, Greldon, Horcrux92, Nubifer, Giacomo Seics, Danielekun, GiammarioBattaglia, Atarubot, Sermef, Pil56-bot, Niculinux, Botcrux, Fullerene e Anonimo: 110
- **Contratto di lavoro intermittente** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_lavoro_intermittente?oldid=76640170 *Contributori:* Kanchelskis, Andrea.gf, Groucho85, Beta16, Senpai, Alb, Rojelio, Eumolpo, Tassobot, Jaqen, CavalloRazzo, Mizardellorsa, Skyfall, Olandobot, Wisbot, KiaBot, LucaG83, Bottuzzu, Marco Plassio, IagaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Niculinux, Peppealb e Anonimo: 29
- **Contratto di collaborazione coordinata e continuativa** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_di_collaborazione_coordinata_e_continuativa?oldid=76640186 *Contributori:* Mizardellorsa, Sistoiv, Niculinux e Anonimo: 5
- **Contratto collettivo nazionale di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_collettivo_nazionale_di_lavoro?oldid=76640193 *Contributori:* Ary29, M7, Retaggio, Mac9, Wizard~itwiki, Jalo, Alb, Eumolpo, Albero78, Ignisdelavega, Johnlong, Alecs1983, F l a n k e r, Mr buick, JAnDbot, Mizardellorsa, RolloBot, Snow Blizzard, Cotton, Elbloggers, Nicola Romani, Idioma-bot, SanniBot, SieBot, Phantomas, Pracchia-78, AnjaManix, LucaG83, Bottuzzu, Marco Plassio, Ticket 2010081310004741, SilvonenBot, Remo Mori, Antenor81, Guidomac, FrescoBot, AttoBot, Sd, AushulzBot, Tri87, Barbicone, Montanarifb, EmausBot, Taueres, ZimbuBot, WikitanvirBot, Cellistbot, IlDandy, Pil56-bot, Niculinux, AlessioBot, ValterVBot, 151 cp e Anonimo: 66
- **Contratto collettivo aziendale di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Contratto_collettivo_aziendale_di_lavoro?oldid=76640196 *Contributori:* Ary29, Eumolpo, Mizardellorsa, RolloBot, LucaG83, Bottuzzu, Sanremofilo, Zandegù, FrescoBot, Euphydryas, Massimiliano Panu, MerlIwBot, Niculinux, ValterVBot e Anonimo: 6
- **Dirigente (diritto del lavoro italiano)** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Dirigente_(diritto_del_lavoro_italiano)?oldid=76640220 *Contributori:* Mizardellorsa, Sistoiv e Niculinux
- **Quadro (diritto del lavoro italiano)** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Quadro_(diritto_del_lavoro_italiano)?oldid=76640231 *Contributori:* Eumolpo, %Pier%, Simone angelini2, Mizardellorsa, Tiesse, Phantomas, Buggia, FrescoBot, AushulzBot, Archiegoodwinit, Horcrux92, Niculinux, ValterVBot e Anonimo: 8
- **Impiegato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Impiegato?oldid=76640246 *Contributori:* Civvì, Senza nome.txt, SunBot, Alb, Paulatz bot, Klaudio, Romero, Mizardellorsa, Maurice Carbonaro, Cotton, Idioma-bot, Rl89, Bengio76, Tiesse, Phantomas, Buggia, BotSimo82, Ticket 2010081310004741, Guidomac, Joe123, Mydear~itwiki, AushulzBot, Tri87, RCantoroBot, Rattosso, MerlIwBot, Niculinux, Botcrux, AlessioBot, ValterVBot e Anonimo: 8
- **Operaio** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Operaio?oldid=76640521 *Contributori:* Ares, GiaGar, Michele Bini, Dani4P, Torredibabele, Rago, Alb, Bultro, Bobdede, Romero, Brownout, JAnDbot, Bramfab, Gaux, Purodha, Avemundi, Mizardellorsa, Pallanzese, Estel, Avesan, Idioma-bot, Incola, SieBot, Miguel Chong, Sandrobt, No2, IncolaBot, Guidomac, Joe123, Isadorad, Luckas-bot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Patafisik, RCantoroBot, Dega180, Grifon, EmausBot, Bradipo Lento, MerlIwBot, NewLibertine, Atarubot, Niculinux, Botcrux, AlessioBot, Addbot, Ulisse e Anonimo: 15
- **Diritto allo studio** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Diritto_allo_studio?oldid=76200044 *Contributori:* Carlomorino, SunBot, Elwood, Eumolpo, Lucas, Zio tom78, Rosnie, Drugonot, Jaqen, Wanjan, .anacondabot, .snoopybot., Elcairo, Nicolò Tudorov, StefanoT, BetaBot, Popop, Beechs, Fabio Matteo, Palumboroberto, Phantomas, Pracchia-78, Azrael555, ElpJo84, Ask21, .avgas, PixelBot, Tombot, Ray17, Aedo89, FrescoBot, MapiVanPelt, AttoBot, To011, Socho-sama, Euphydryas, RCantoroBot, Dega180, ZéroBot, Shivanarayana, BohemianRhapsody, Sandro bondi, Atarubot, The Polish Bot, Lorenzo.vanny, Niculinux, ValterVBot, Hdemia, Euparkeria e Anonimo: 40
- **Ferie** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Ferie?oldid=76640543 *Contributori:* Gac, M7, ZeroBot, Luisa, Alec, Senza nome.txt, Al Pereira, Valepert, Alb, Lucas, Paulatz bot, ZioNicco, Orion21, Escarbot, Mizardellorsa, RolloBot, Avesan, Buggia, AnjaManix, FrescoBot, AttoBot, Micione, AushulzBot, Melkor II, Patafisik, RCantoroBot, Frigotoni, Bertrand Bellet, Massimiliano Panu, Cellistbot, BendelacBOT, Atarubot, Niculinux, Botcrux, Dolomite, Addbot, Trtrtrtrtr e Anonimo: 18
- **Indennità di maternità** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Indennit%C3%A0_di_maternit%C3%A0?oldid=76640547 *Contributori:* Ary29, Al Pereira, Romero, Mizardellorsa, Vino, IncolaBot, FrescoBot, Sd, AushulzBot, Dega180, Horcrux92, Aplasia, Pil56-bot e Anonimo: 3
- **Sindacato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Sindacato?oldid=76640565 *Contributori:* Frieda, Snowdog, Gac, Ary29, M7, Carlomorino, DanGarb, Retaggio, Kanchelskis, Lukius, TierrayLibertad, Dommac, Grifone87, ZeroBot, Nessuno, GiorgioPro, Maxarifay, FrAnCiS, Luisa, Helios, Malemar, Lucha, Senza nome.txt, Ingc, Vipera, AdBo, CruccoBot, Senpai, Jalo, Kotik, P tasso, Rago, Alb, Rojelio, Sisco~itwiki, Eumolpo, Alleborgo, Lucas, Paulatz bot, Klaudio, Sfida~itwiki, Torsolo, Trixt, Larry Yuma, Nemo bis, Ignisdelavega, Caulfield, Furriadroxiu, Triquetra, GordonF, Drugonot, Giovannigobbin, Flauius Claudius Iulianus, .anacondabot, Olando, Nicoli, .snoopybot., JAnDbot, Vituzzu, Senet, Renato Vecchiato, Rael, BetBot~itwiki, Razzairpina, Edowikip, Cataquir, Mizardellorsa, Snow Blizzard, O--o, Fisiosimo, RanZag, VolkovBot, LukeWiller, Popop, Mediano88, Olandobot, Sindacatoscrittori, Scrubs~itwiki, LupoCapra, Mario Moroni, Formica rufa, FiloSottile, Desyman, Nikbot, Melos, Phantomas, Bragazzi, Pracchia-78, Azrael555, TheRedOne, RDBcubto, Buggia, Nohalby, Dr Zimbu, IakoBot, No2, Topowiki, Traiano, Von Clausewitz, Ticket 2010081310004741, Kibira, Skymen, Turgon, Usiait, Discanto, Ianezz, Nowherelab, Demart81, Guidomac, Pelfra, Stefano.anedda, Aedo89, Unione Nazionale Dei Lavoratori, MystBot, Barsanti, BarilloKohnke, FrescoBot, MapiVanPelt, Ptbotgourou, Daniele Pugliesi, Naslivet, AttoBot, To011, Daniele minichini, Picasso88, Filosofo73, Eschilo, Pressman2009, RCantoroBot, Sistoiv, Losetofox, Frigotoni, Tjda08, Larry.europe, Ripchip Bot, Dr.nicolaolivieri, Augusto de Alencar Castelo Branco, Tenebroso, EmausBot, Boma07, Taueres, Shivanarayana, 1felco, Bradipo Lento, WikitanvirBot, BohemianRhapsody, Massimiliano Panu, MerlIwBot, Giorgio Borniquez, Peles, Cellistbot, Niccologo, Ogoorcs, Grazia azzaroni, Aplasia, Bciaghi, ValterVB, AlessioMela, Niculinux, Botcrux, Giorgio Sacchetti, Paolo Calloxi, Addbot, GianSilver, Ulisse, Euparkeria, GianniZack, Asagi~itwiki, Samu1709, Rosa simoncini, Benincasa Emilio, Hatena56, Giuseppe1953 e Anonimo: 228

- **Serrata (lavoro)** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Serrata_(lavoro)?oldid=76640570 *Contributori:* Cloj, Eumolpo, Bultro, Piddu, Llorenzi, Wikipedia Express, Bart ryker, Cisco79, Mizardellorsa, AnjaManix, Luckas-bot, FrescoBot, AushulzBot, GrouchoBot, EmausBot, ZéroBot, HRoestBot, CavsFan, Pil56-bot, Botcrux, Addbot e Anonimo: 8
- **Sciopero** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Sciopero?oldid=76640591 *Contributori:* Svante, Sabbut, Davide, Gianfranco, Fotogian, Ary29, DanGarb, Tonii, Kanchelskis, Cioppi, Rdocb, Alfredxz, Pil56, Lucha, Senza nome.txt, Wappi76, Gvf, CruccoBot, DevotoBot, Dog, Basilero, Kiado, Rago, Alb, Giancarlo Rossi, Eumolpo, Elitre, Marco Milocco, Klaudio, Eldievel, Ginosal, Nemo bis, Marcotto, Ignisdelavega, Thijs!bot, Whiles, GordonF, Jaqen, Quatar, JAnDbot, Vituzzu, Bramfab, Hrundi V. Bakshi, BetBot~itwiki, Avemundi, LucaLuca, Huzzlet the bot, Mizardellorsa, Laurusnobilis, RolloBot, Snow Blizzard, Giuseppe 90, Actarux, Supernino, Nevermindfc, Andre86, TXiKiBoT, Avesan, Gaetanolamparelli1957, Incola, SieBot, DorganBot, Phantomas, OKBot, Temato, Erinaceus, Dr Zimbu, Salvatore Talia, No2, Viscontino, Sanremofilo, Remo Mori, NjardarBot, IncolaBot, Fire90, Guidomac, Luckas-bot, BarilloKohnke, SuperSecret, FrescoBot, Ptbotgourou, Fpittui, Ufim, Donluca, Morbius, Davide Morellato, AttoBot, Muninn~itwiki, DSisyphBot, Bloodoooo, Xqbot, AushulzBot, Euphydryas, Rubinbot, Melkor II, RibotBOT, L736E, RCantoroBot, Frigotoni, GrouchoBot, ZéroBot, HRoestBot, 1felco, WikitanvirBot, Massimocicc, GC85, ANGELUS, MerlIwBot, Atarubot, Cantinarivolta, Naumakos, Pil56-bot, Botcrux, Matteo Mattei 71, AlessioBot, Addbot, Ptia99, Ulisse, Antonio Mette e Anonimo: 76
- **Busta paga** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Busta_paga?oldid=76640598 *Contributori:* M7, Elwood, Escarbot, Paul Gascoigne, Mizardellorsa, VolkovBot, Phantomas, Pracchia-78, Buggia, AnjaManix, Dr Zimbu, No2, Discanto, Luckas-bot, FrescoBot, Ventuc86, Xqbot, AushulzBot, RibotBOT, Sistoiv, The Polish, Horcrux92, FrasteST, Massimiliano Panu, Cpaolo79, Niculinux, ValterVBot, Manuele ita 86 e Anonimo: 19
- **Congedo parentale** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Congedo_parentale?oldid=76640607 *Contributori:* Al Pereira, Eumolpo, Inviaggio, Mizardellorsa, RolloBot, Phantomas, Bottuzzu, FrescoBot, AushulzBot, Nubifer, Pil56-bot, Niculinux, Ilariacarlotta e Anonimo: 5
- **Retribuzione** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Retribuzione?oldid=76640613 *Contributori:* Gac, Kanchelskis, *Raphael*, Al Pereira, KS, Elwood, Riot85, Alb, Eumolpo, Bultro, Johnlong, Delfort, Tassobot, Marcopil64, Giovannigobbin, Iardo, Vituzzu, TekBot, Mizardellorsa, Maurice Carbonaro, Cotton, Avesan, Formica rufa, Tiesse, AnjaManix, No2, Luckas-bot, FrescoBot, FeltriaUrbsPicta, Sd, AushulzBot, Nubifer, EmausBot, WikitanvirBot, Radd94, Pil56-bot, Niculinux, Addbot e Anonimo: 25
- **Statuto dei Lavoratori** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Statuto_dei_lavoratori?oldid=76640622 *Contributori:* .mau., Ary29, M7, Carlomorino, Marius~itwiki, Baruneju, Dommac, MM, Luisa, Pap3rinik, Senza nome.txt, Gvf, Yoggysot, CruccoBot, Senpai, Papesatan, Dans, Bultro, Paulatz bot, Torsolo, Ginosal, Ignisdelavega, AttoRenato, Jaqen, .anacondabot, Mizardellorsa, Laurusnobilis, Goatdigital, Avesan, Olandobot, Phantomas, Ask21, AnjaQantina, No2, Ticket 2010081310004741, IncolaBot, Presbite, Demart81, Guidomac, Aedo89, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Euphydryas, Odiug55, ZimbuBot, Cellistbot, Atarubot, Domenico Rosati, Pil56-bot, Andrea Sperellis, Niculinux, IndyJrBot, Bellatrovata, NONIS STEFANO, Piz92 e Anonimo: 58
- **Demansionamento** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Demansionamento?oldid=76640204 *Contributori:* Mizardellorsa, No2, FrescoBot, Eva4, Updown, Pil56-bot, Niculinux, Botcrux e Anonimo: 8
- **Distacco di lavoratori** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Distacco_di_lavoratori?oldid=76640208 *Contributori:* Senpai, Eumolpo, Mizardellorsa, RolloBot, Plink, Gvnn, Tombot, FixBot, Marzio rifiuti, IncolaBot, FrescoBot, AushulzBot, Simoca, Niculinux e Anonimo: 14
- **Comunicazioni obbligatorie** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Comunicazioni_obbligatorie?oldid=76640638 *Contributori:* Eumolpo, Pequod76, Trixt, Mizardellorsa, No2, Pianomaster, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, CalipperBot, ZimbuBot, Niculinux e Anonimo: 22
- **Mansioni** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Mansioni?oldid=76640675 *Contributori:* ZeroBot, Al Pereira, Eumolpo, Romero, Gacio, Saggio Oscuro, Mizardellorsa, RolloBot, Merton, Incola, Tiesse, PipepBot, Buggia, No2, IagaBot, IncolaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, RCantoroBot, Niculinux, Addbot e Anonimo: 14
- **Orario di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Orario_di_lavoro?oldid=76405172 *Contributori:* Gac, AnyFile, Furjo, Moongateclimber, SunBot, Bobonov, Eumolpo, Dinwath, Romero, Triquetra, F l a n k e r, .anacondabot, Mizardellorsa, Giuseppe 90, VolkovBot, Antiedipo, Idioma-bot, Wisbot, 2diPikke, Incola, SieBot, Diavolo Rosso, Phantomas, Grigorij Rasputin, Buggia, Kaspobot, Ginosbot, Tombot, IncolaBot, LaaknorBot, Adam91, Luckas-bot, FrescoBot, AushulzBot, Tri87, RibotBOT, RCantoroBot, MaxDel, GrouchoBot, EmausBot, ZéroBot, Shivanarayana, Rainburn74, Niculinux, AlessioBot, Addbot, Gia Gal, Vanni23 e Anonimo: 48
- **Patto di prova** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Patto_di_prova?oldid=75680124 *Contributori:* Kanchelskis, Senpai, Basilero, Cantalamessa, Eumolpo, Tassobot, RanZag, Olandobot, Pracchia-78, No2, Tombot, FrescoBot, Lucaruggiero, AushulzBot, RCantoroBot, Rezabot, Pil56-bot, Niculinux, AlessioBot, Addbot e Anonimo: 8
- **Potere disciplinare** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Potere_disciplinare?oldid=71811848 *Contributori:* Ary29, Al Pereira, Alb, Gacio, TekBot, Maurice Carbonaro, RolloBot, Supernino, No2, Lukyba, Giovannimarotta, FrescoBot, AushulzBot, RCantoroBot, MaxDel, Niculinux e Anonimo: 6
- **Rapporto di lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Rapporto_di_lavoro?oldid=76144002 *Contributori:* Ary29, Paginazero, Kanchelskis, Simone, TierrayLibertad, AmonSûl, Pil56, Biopresto, BMF81, Groucho85, SunBot, Al Pereira, Talmid3, Papesatan, Dans, Cecilya, Alb, Eumolpo, Amarvudol, Ignisdelavega, %Pier%, Marcopil64, Giovannigobbin, Ligabo, JAnDbot, TekBot, Gp 1980, Maurice Carbonaro, Laurusnobilis, RolloBot, VolkovBot, Avesan, Abbot, Popop, Synthebot, Robycappa, Tiesse, Phantomas, Pracchia-78, Ginosbot, No2, Giovannimarotta, IncolaBot, FrescoBot, Midnight bird, AushulzBot, RCantoroBot, Hhmb, LilyKitty, KamikazeBot, Nubifer, EmausBot, ChuispastonBot, CocuBot, Cellistbot, Pil56-bot, Niculinux, AlessioBot, Addbot e Anonimo: 43
- **Trasferimento (lavoro)** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Trasferimento_(lavoro)?oldid=75149996 *Contributori:* Felyx, SunBot, Mauro742, Eumolpo, Bultro, Klone123, Ancelli, Phantomas, Pracchia-78, Bottuzzu, Sanremofilo, IncolaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Shivanarayana, Euparkeria e Anonimo: 26
- **Visita fiscale** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Visita_fiscale?oldid=73312948 *Contributori:* Gianfranco, Marcok, Beatrice, Beta16, Eumolpo, Bultro, Lucas, Luckyz, Gce, Supernino, Avesan, BetaBot, Crisarco, Radio89, Pracchia-78, Ask21, FixBot, IncolaBot, FrescoBot, Fracode, AttoBot, Carrag, AushulzBot, Dega180, Tommaso Ferrara, HouseTeen, Massimiliano Panu, Aplasia, ValterVB, Pil56-bot, Franciaio, Niculinux, Matutian, GianniZack, 151 cp e Anonimo: 71
- **Dimissioni** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Dimissioni?oldid=71884083 *Contributori:* CruccoBot, Al Pereira, Petro~itwiki, Alb, Eumolpo, Klaudio, ZioNicco, Romero, Shapur, Jaqen, Garak, Vituzzu, Olandobot, Beechs, Phantomas, Pracchia-78, No2, ThomasPusch, IncolaBot, LaaknorBot, Marioger, Su-no-G, MystBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, RCantoroBot, Dega180, Sandino, Shivanarayana, Bradipo Lento, MerlIwBot, Massimo0307, MaRoBe, Niculinux, ValterVBot e Anonimo: 37

- **Licenziamento individuale** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Licenziamento_(diritto_del_lavoro_italiano)?oldid=75931856 *Contributori:* Frack, Madaki, Marcok, M7, Kanchelskis, Paolosub, Delas, Square87, Vipera, Al Pereira, Fctk, Senpai, Jalo, Alb, Eumolpo, Rollopack, Romero, Ginosal, Ignisdelavega, Shapur, Thijs!bot, Gacio, Marco panaro, Filbot, Marcopil64, Sesquipedale, Rael, Maurice Carbonaro, RolloBot, Mau db, Henrykus, VolkovBot, Avesan, Olandobot, Cesalpino, Calabash, Wisbot, SieBot, Tiesse, Phantomas, Pracchia-78, Soprano71, PipepBot, CristianCantoro, Ask21, Kaspobot, Dr Zimbu, Estirabot, Bottuzzu, No2, Von Clausewitz, Ticket 2010081310004741, Giovannimarotta, IncolaBot, FrescoBot, MapiVanPelt, AttoBot, Lucaruggiero, AushulzBot, Roberz, Nineko, RCantoroBot, Dega180, AccendiLaLuce, Giuseppe.cassone, Kerataal, Sandino, EmausBot, Shivanarayana, Numerettiano, Guidoferradini, Consiglio Nazionale, Massimiliano Panu, AvocatoBot, Atarubot, PandeF, Niculinux, Addbot e Anonimo: 132
- **Licenziamento collettivo** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Licenziamento_collettivo?oldid=75147887 *Contributori:* Kanchelskis, Beta16, SunBot, Vipstano, Dedda71, Alb, Eumolpo, Schickaneder, Maquesta, Tarzan~itwiki, RolloBot, Mau db, Avesan, Marcol-it, Gigi er Gigliola, Phantomas, Bottuzzu, No2, Ticket 2010081310004741, IagaBot, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, EmausBot, Aplasia, Niculinux, Addbot e Anonimo: 28
- **Licenziamento discriminatorio** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Licenziamento_discriminatorio?oldid=76640682 *Contributori:* Triquetra, Mizardellorsa, Crisarco, Incola, AnjaManix, IncolaBot, FrescoBot, AushulzBot, Niculinux e Anonimo: 10
- **Cassa integrazione guadagni** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Cassa_integrazione_guadagni?oldid=76640687 *Contributori:* Kanchelskis, Moustaky, Senza nome.txt, Vipera, Bobonov, PaneBiancoLiscio, Eumolpo, Paulatz bot, Pequod76, Cialz, Myszka, Giuseppecascarino, Maini10, Littoria, Jaqen, Nicoli, Fabio.gastone, SVS~itwiki, Mizardellorsa, RolloBot, TXiKiBoT, Avesan, Daniele.mastri, SanniBot, Nick84, Ask21, Will Dearborn, Kibira, Liopac, Louperibot, Guidomac, MystBot, FrescoBot, Pasciutoale, AushulzBot, Patafisik, BenzolBot, RCantoroBot, Horcrux92, Shivanarayana, Schwäbin, ChuispastonBot, Freewol, Qzertywsx, Niculinux, ValterVBot, Paolo Calloxi e Anonimo: 62
- **Conciliazione monocratica** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Conciliazione_monocratica?oldid=76640692 *Contributori:* Mizardellorsa, Plink, 2diPikke, Nikbot, Pracchia-78, FixBot, IagaBot, FrescoBot, AushulzBot, Centonero, Massimiliano Panu, Niculinux e Anonimo: 8
- **Giudice del lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Giudice_del_lavoro?oldid=76640698 *Contributori:* Eumolpo, Torsolo, Vituzzu, Bramfab, Mizardellorsa, Plink, Coralba11, Francisco83pv, No2, Giopezzella, AndrewRm, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, Niculinux, 151 cp e Anonimo: 5
- **Indennità di mobilità** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Indennit%C3%A0_di_mobilit%C3%A0?oldid=76640742 *Contributori:* Svante, Marcok, Pil56, Pciarl, Nick1915, Gvf, Senpai, PaneBiancoLiscio, Lusum, Pequod76, Filbot, Mess, Vituzzu, TekBot, Mizardellorsa, Guybrush Threepwood, RolloBot, Olandobot, TopoEg2, Phantomas, Bottuzzu, No2, Marco Plassio, Sanremofilo, Discanto, IncolaBot, FrescoBot, Neckbone, AushulzBot, RCantoroBot, IndyJr, Atarubot, Pil56-bot, Niculinux, Paolo Calloxi e Anonimo: 23
- **Mediazione civile** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Mediazione_civile?oldid=76640757 *Contributori:* Marcok, M7, Amarvudol, Rollopack, Pequod76, ZioNicco, Shapur, Mizardellorsa, Veneziano, Dispe, Pracchia-78, Azrael555, BerlinerSchule, FrescoBot, MapiVanPelt, ArtAttack, Euphydryas, Maryanny, Taueres, Cervantes, Culturadellamediazione, The.law, Massimiliano Panu, Fernandovaglia, Fede72, Camera di conciliazione, Niculinux, Xenzus7510, Mediatorecivile, TeresaNuzzi, Buscemi giancarlo e Anonimo: 43
- **Processo del lavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Processo_del_lavoro?oldid=76640769 *Contributori:* Gac, Kanchelskis, ZeroBot, Vipstano, Senpai, Alb, Eumolpo, Bultro, Ppalli, Giac83, Shapur, Gacio, .snoopybot., Mizardellorsa, Causa83, Plink, Nikbot, Phantomas, Pracchia-78, No2, Jacopo Werther, Tizianol, Fire90, FrescoBot, AKappa, AushulzBot, Pressman2009, Carloscomma9, Atarubot, Milanonord, Botcrux, IndyJrBot, Paolo Calloxi, Addbot, 151 cp e Anonimo: 30
- **Lavoro interinale** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_interinale?oldid=76640773 *Contributori:* Beta16, SunBot, CruccoBot, Al Pereira, Elwood, Eumolpo, ZioNicco, Romero, Kar.ma, E.cuzzolin, Escarbot, Wikit2006, Avemundi, Mizardellorsa, ElborBot, Alkalin, LukeWiller, Avesan, Antiedipo, Olandobot, LiberalMind, Nikbot, MaiDireChiara, Phantomas, Azrael555, Kaspobot, LucaG83, Tanonero, Bottuzzu, FixBot, IncolaBot, Guidomac, FrescoBot, Daniele Pugliesi, AushulzBot, Sistoiv, Dega180, Pèter, JackieBot, Shivanarayana, Angelo Mascaro, CocuBot, Massimiliano Panu, Atarubot, Aplasia, Minsbot, Niculinux, Botcrux e Anonimo: 86
- **Lavoro autonomo** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_autonomo?oldid=76640782 *Contributori:* Ares, Demostene119, Sesquipedale, Mizardellorsa, Phantomas, Lukyba, FrescoBot, AttoBot, AushulzBot, RCantoroBot, Sistoiv, Nubifer, Niculinux, AlessioBot, Paolo Calloxi e Anonimo: 18
- **Lavoro a domicilio** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_a_domicilio?oldid=76640785 *Contributori:* Marcok, SunBot, Al Pereira, Ft1, Red devil 666~itwiki, Alb, Romero, .jhc., .anacondabot, .snoopybot., Mizardellorsa, Avesan, No2, Ticket 2010081310004741, Quandary, IncolaBot, Perth~itwiki, Crisalide, Guidomac, SuperSecret, FrescoBot, Superbass, AushulzBot, RCantoroBot, Dega180, GymDavis, Dinamik-bot, Niculinux, AlessioBot, Addbot e Anonimo: 18
- **Lavoro domestico** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_domestico?oldid=76640790 *Contributori:* Snowdog, Sbisolo, Hellis, M7, Dommac, Square87, Ermentrude, Qbert88, Looris, Fragolino, Eumolpo, Romero, Ignisdelavega, AttoRenato, Iardo, .snoopybot., JAnDbot, Dottorpeli, LucaLuca, Mizardellorsa, Maurice Carbonaro, Avesan, BetaBot, Formica rufa, Phantomas, Danypik, RafaAzevedo, AnjaManix, No2, IncolaBot, Demart81, Guidomac, FrescoBot, Nicola.savioli, AushulzBot, Tobia09, RCantoroBot, The Polish, Dega180, J 1982, Horcrux92, ZimbuBot, Gi87, MerlIwBot, Philloit, Atarubot, Pil56-bot, Biblioteca pontelongo, Niculinux, Botcrux, IndyJrBot, AlessioBot, ValterVBot, Aldosicy e Anonimo: 43
- **Lavoro parasubordinato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_parasubordinato?oldid=76640808 *Contributori:* Plinsky, Truman Burbank, Pil56, Eumolpo, Bultro, Pyotr, TekBot, Mizardellorsa, Guido Ferro Canale, Avesan, Antiedipo, Merton, Dispe, No2, IncolaBot, Spra, FrescoBot, AushulzBot, Niculinux, Addbot e Anonimo: 14
- **Lavoro subordinato** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Lavoro_subordinato?oldid=76640823 *Contributori:* Kanchelskis, Marcel Bergeret, Fonzarelli~itwiki, CruccoBot, Senpai, Eumolpo, Caulfield, Gacio, Mizardellorsa, Supernino, Avesan, Olandobot, Phantomas, Buggia, Ziounclesi, No2, Ticket 2010081310004741, Kibira, Zarlino, Il Dorico, FrescoBot, MapiVanPelt, Mircone, Eva4, AushulzBot, RCantoroBot, Exhululath, Sistoiv, Dega180, Nubifer, Massimiliano Panu, Atarubot, Grandi.b, Niculinux, Botcrux, Legobot, AlessioBot, Addbot e Anonimo: 39
- **Telelavoro** *Fonte:* https://it.wikipedia.org/wiki/Telelavoro?oldid=76640854 *Contributori:* Snowdog, Tomi, Hellis, Marcok, TierrayLibertad, YurikBot, Wappi76, Moongateclimber, CruccoBot, Senpai, Jalo, Ft1, Red devil 666~itwiki, Petro~itwiki, Alb, Eumolpo, Giovdi, Lucas, Tailot, Vermondo, Torsolo, IlPisano, Irnerio~itwiki, Larry Yuma, Thijs!bot, Furriadroxiu, Nicoli, GiacoBot, JAnDbot, Bramfab, MalafayaBot, Yerul, Kaus, Panapp, Simone angelini2, Mizardellorsa, RolloBot, Ilcolono~itwiki, Florindi, LukeWiller, BELFAGOR3000, Ave-

san, BetaBot, Abbot, JaloBot, AlnoktaBOT, Dacho~itwiki, DaBot~itwiki, OKBot, Luks1985, Andamiano, Ticket 2010081310004741, WikiKiwi, Tombot, Actam, Perth~itwiki, FrescoBot, MapiVanPelt, AttoBot, FaleBot, Iltelelavoro, AushulzBot, L736E, Inforout, RCantoroBot, Patdin, Shivanarayana, Bradipo Lento, MerlIwBot, GiacomoNeriWiki, Atarubot, Lamaroc, Pil56-bot, Niculinux, Legobot, AlessioBot, Addbot, Delo73 e Anonimo: 58

9.2 Immagini

- **File:1912_Lawrence_Textile_Strike_1.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/55/1912_Lawrence_Textile_Strike_1.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:AlfredPalmerwelder1.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/55/AlfredPalmerwelder1.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* Library of Congress: Call number LC-USW36-15, Reproduction number LC-DIG-fsac-1a35232 [P&P] *Artista originale:* Alfred T. Palmer
- **File:Commons-logo.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/4a/Commons-logo.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* This version created by Pumbaa, using a proper partial circle and SVG geometry features. (Former versions used to be slightly warped.) *Artista originale:* SVG version was created by User:Grunt and cleaned up by 3247, based on the earlier PNG version, created by Reidab.
- **File:Control_copyright_icon.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/1b/Control_copyright_icon.svg *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* self-made - Image:Postscript-viewer.svg *Artista originale:* Xander
- **File:Emblem-important.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/4c/Emblem-important.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* The Tango! Desktop Project *Artista originale:* The people from the Tango! project
- **File:Emblem-scales.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/29/Emblem-scales.svg *Licenza:* CC BY-SA 2.5 *Contributori:* Image:Unbalanced_scales.svg & The *Tango! Desktop Project*. *Artista originale:* w:User:Tkgd2007; w:User:Booyabazooka; The people from the Tango! project.
- **File:Exquisite-kfind.png** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f1/Exquisite-kfind.png *Licenza:* GPL *Contributori:* www.kde-look.org *Artista originale:* Guppetto
- **File:Italian_Parliament_yellow.png** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/10/Italian_Parliament_yellow.png *Licenza:* CC-BY-SA-3.0 *Contributori:* No machine-readable source provided. Own work assumed (based on copyright claims). *Artista originale:* No machine-readable author provided. Archeologo assumed (based on copyright claims).
- **File:Italy_looking_like_the_flag.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/45/Italy_looking_like_the_flag.svg *Licenza:* CC-BY-SA-3.0 *Contributori:* Map shape is from Image:It-map.png, colors and CoA are from Image:Flag of Italy.svg *Artista originale:* es:Usuario:Mnemoc
- **File:Lewis_Hine_Power_house_mechanic_working_on_steam_pump.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/60/Lewis_Hine_Power_house_mechanic_working_on_steam_pump.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* http://www.archives.gov/exhibits/picturing_the_century/portfolios/port_hine.html (links to hi-res image) Image is not currently (as of 2007-03-22) in the ARC catalog. File 69-RH is available under ARC identifier 518289 (search at http://arcweb.archives.gov/arc/basic_search.jsp), but it currently only contains a single photo (ARC identifier 518290, item 69-RH-4K-1). *Artista originale:* Lewis Hine
- **File:Local-important.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/Local-important.svg *Licenza:* CC BY-SA 2.5 *Contributori:* own work from various sources *Artista originale:* Sinigagl, Dsmurat, penubag, and The people from the Tango! project.
- **File:Midnight_at_the_glassworks2b.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/fb/Midnight_at_the_glassworks2b.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* Library of Congress[1] *Artista originale:* Lewis Wickes Hine. Restored by Michel Vuijlsteke
- **File:Nota_disambigua.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/Nota_disambigua.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* Trasferito da it.wikipedia su Commons. *Artista originale:* Krdan Ielalir di Wikipedia in italiano
- **File:Nuvola_apps_edu_miscellaneous.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/6a/Nuvola_apps_edu_miscellaneous.svg *Licenza:* LGPL *Contributori:* [1], via Image:Nuvola apps edu miscellaneous.png *Artista originale:* David Vignoni, traced User:Stannered
- **File:Open_book_01.png** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/ed/Open_book_01.png *Licenza:* CC0 *Contributori:* Open Clip Art Library *Artista originale:* sconosciuto
- **File:Open_book_nae_02.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/9/92/Open_book_nae_02.svg *Licenza:* CC0 *Contributori:* OpenClipart *Artista originale:* nae
- **File:Operaio_in_tuta_e_bicicletta_anni_50_milano.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/it/6/63/Operaio_in_tuta_e_bicicletta_anni_50_milano.jpg *Licenza:* Pubblico dominio *Contributori:* https://www.facebook.com/103751976338499/photos/a.466704366709923.95999.103751976338499/493158047397888/?type=1 *Artista originale:* Federico Patellani
- **File:P_icon_Colosseum.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/48/P_icon_Colosseum.svg *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* P blank.svg: *Artista originale:*
- derivative work: Hazmat2
- **File:People.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/0f/People.svg *Licenza:* CC0 *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:Plinio_Nomellini_sciopero_Londinese_1889.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/a4/Plinio_Nomellini_sciopero_Londinese_1889.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* https://tuttolandia1.files.wordpress.com/2015/04/sciopero-londinese.jpg *Artista originale:* Plinio Nomellini

- **File:Puzzle_stub.png** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/9/96/Puzzle_stub.png *Licenza:* Public domain *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:Quarto_Stato.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/2/29/Quarto_Stato.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* Associazione Pellizza da Volpedo *Artista originale:* Giuseppe Pellizza da Volpedo
- **File:Question_book-3.png** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/0b/Question_book-3.png *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* Opera propria *Artista originale:* JoeSmack, best reached at EN
- **File:Question_book-4.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/6/64/Question_book-4.svg *Licenza:* CC-BY-SA-3.0 *Contributori:* Created from scratch in Adobe Illustrator. Originally based on Image:Question book.png created by User:Equazcion. *Artista originale:* Tkgd2007
- **File:Quill-Nuvola.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f8/Quill-Nuvola.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* ftp.gnome.org *Artista originale:* David Vignoni, Variant: User:Hk kng
- **File:ReuniónPolíticaEnLaFábricaPutilov--throughrussianre00willuoft.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/ab/Reuni%C3%B3nPol%C3%ADticaEnLaF%C3%A1bricaPutilov--throughrussianre00willuoft.jpg *Licenza:* Public domain *Contributori:* http://www.archive.org/details/throughrussianre00willuoft *Artista originale:* Williams, Albert Rhys, 1883-1962
- **File:Sciopero_autunno_caldo.jpg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/it/f/f0/Sciopero_autunno_caldo.jpg *Licenza:* Pubblico dominio *Contributori:* http://anarca-bolo.ch/a-rivista/337/8.htm *Artista originale:* sconosciuto (Pd Italia)
- **File:Split-arrows.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/a/a7/Split-arrows.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:Tools.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/1f/Tools.svg *Licenza:* CC0 *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:Wikiquote-logo.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/fa/Wikiquote-logo.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* ? *Artista originale:* ?
- **File:Wikisource-logo.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/4/4c/Wikisource-logo.svg *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* Rei-artur *Artista originale:* Nicholas Moreau
- **File:Wikitext.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/ce/Wikitext.svg *Licenza:* Public domain *Contributori:* Opera propria *Artista originale:* Anomie
- **File:Wikiversity-logo-It.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/b5/Wikiversity-logo-it.svg *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* Opera propria *Artista originale:* Skyluke
- **File:Wiktionary_small.svg** *Fonte:* https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/f/f9/Wiktionary_small.svg *Licenza:* CC BY-SA 3.0 *Contributori:* ? *Artista originale:* ?

9.3 Licenza dell'opera